Mit, nicht gegen einander!

Leopold Katscher





Mit, nicht gegen einander!

Zeitgemäße und wichtige Hinweise
für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Unter Mitwirkung hervorragender Fachmänner
(Gilman, Cheysson, Ely, Bradlaugh, Cookson)

herausgegeben von

Leopold Katscher,

Verfasser von „Frieden!", „Die Gewinnbeteiligung", „Was in der Luft liegt" usw.



*„Sich vertragen,
Nicht sich schlagen!"*

Dresden 1905.
VERLAG DER ALBANUS'SCHEN BUCHDRUCKEREI
(Hans Furrer).

INHALT.

Einleitung.

Kein Problem ist „aktueller“ als das des Wirtschaftsfriedens. Der große pennsylvanische Kohlenstreik, der sensationelle Crimmitschauer Textilstreik, die gewaltige Arbeitseinstellung im Ruhrgebiet, die grimmigen Fehden in der amerikanischen Arbeitswelt — all diese und andere neueren und neuesten Ereignisse oder Erscheinungen machen die Frage, wie den Industriekriegen zu steuern wäre, zu einer brennenden. Woran es in erster Reihe fehlt, das ist die Objektivität der Betrachtung, die Unparteilichkeit der Auffassung. Gering an Zahl sind die Männer, die die Wahrheit erkennen, daß auch in Sachen der Arbeiterfrage das Einigende den Vorzug verdient vor dem Trennenden. Nur wenige Stimmen betonen, daß die Interessen beider Parteien einander keineswegs entgegengesetzt, daß sie vielmehr solidarisch sind.

In der Hoffnung, die gute Sache der Versöhnlichkeit zu fördern, biete ich in dieser Schrift eine Reihe besonnener, unbefangener, von jeder Gelehrsamkeit oder Fachsimpelei entfernter, vollkommen leichtfaßlicher Erörterungen wirtschaftsfriedlicher Art in Verbindung mit einer Anzahl von praktischen Beispielen einschlägiger und erfolgreicher Vorkehrungen und Einrichtungen. Wer seine Angestellten, die für ihn arbeiten, anständig entlohnt und gut behandelt, wahrt damit gleichzeitig sein eignes Interesse. Diese Lehre predigt der Inhalt dieses Büchleins so eindringlich, daß ich aufrichtig erwarte, mit dessen Herausgabe recht viel Nutzen zu stiften, sofern man sich herbeiläßt, es zu lesen und so zu beherzigen, wie ich im Interesse der guten Sache innig wünschen muß. Um die Verbreitung maßvoller und

dennoch sehr fortschrittlicher Gedanken und Tatsachen auf diesem wichtigen Gebiete zu erleichtern, hat sich der Verlag bereit erklärt, Vereinen und Menschenfreunden größere Partien dieser Veröffentlichung behufs Verteilung etc. zu beträchtlich ermäßigten Preisen zu überlassen, obgleich der Ladenpreis ohnehin ein ungemein niedriger ist.

Die Darlegungen meiner berühmten ausländischen Mitarbeiter und meiner eignen Wenigkeit empfehle ich der aufmerksamen Beachtung aller Sozialreformer. Aus ihnen geht klar hervor, daß die gute Behandlung der Arbeitnehmer (ihre Stellung auf gleichen rechtlichen Fuß mit den Chefs, die Anerkennung ihrer Menschenwürde, die Schaffung von materiellen und geistigen Wohlfahrtseinrichtungen, die Einführung der Gewinnbeteiligung usw.) eine Forderung der Gerechtigkeit bildet, daß die Ausübung dieser humanen Gerechtigkeit gleichzeitig geschäftlich lohnt und daß ihre Anwendung in der Praxis keine Schwierigkeiten bietet. Etwas aber, das beiden Parteien zugute kommt, sollte doch auch wirklich getan werden — das fordert der gesunde Menschenverstand!

Berlin, 19. März 1905.

Leopold Katscher.

Sich schlagen und vertragen in der Welt der Arbeit.

1) Das Wesen des Industriefriedens.

Unter „Industriefrieden" haben wir einen Zustand zu verstehen, in welchem die üblichen Vorgänge der Produktion in regelrechter, ruhiger, ungestörter Weise verlaufen. In der industriellen Welt herrscht also Friede, wenn alle Beteiligten mit den jeweiligen Arbeitsverhältnissen mehr oder minder zufrieden sind, insbesondere mit der gerade obwaltenden Art der Verteilung des Arbeitsertrags zwischen dem Unternehmer (Geschäftsgewinn) und seinen Angestellten (Lohn). Und der Friede dauert an, solange etwaige Abänderungsvorschläge oder -forderungen der einen Seite von der anderen gütlich angenommen, bewilligt oder mit gütlich vereinbarten Abänderungen genehmigt werden. Kurz, wenn alle Faktoren einträchtig zusammenarbeiten, herrscht der normale Produktionszustand, den man „Industriefriede" nennt, während wir mit „Industriekrieg" jenen anormalen Zustand bezeichnen, der den gewöhnlichen guten und ersprießlichen Verlauf jenes natürlichen Zusammenwirkens unterbricht. Er tritt ein, wenn die eine Partei sich auf Maßregeln und Anträge steift, auf die die andere durchaus nicht eingehen will.

Der Industriekrieg ähnelt vielfach dem Völkerkrieg. Betrachtet die vorschlagende oder fordernde Seite die augenblicklichen Umstände als einem Waffengang günstig und lehnt sie deshalb für den Fall der Zurückweisung ihrer Wünsche das weitere Zusammenarbeiten ab, so treten „gespannte Beziehungen" ein. Die üblichen Arbeitseinstellungen oder Aussperrungen mit ihrem anfänglichen Wortgeplänkel entsprechen dem „Abbruch der diplomatischen Beziehungen". Lehnt die eine Partei das Anerbieten der andern, den Zwist einer Schieds-

oder Einigungsstelle zu unterbreiten oder ähnliche Vorschläge von dritter Seite ab, so haben wir es mit einer Kriegserklärung zu tun, wie sie zwischen zwei Staaten, welche eine Schiedsgerichtsentscheidung oder die „freundschaftliche Vermittelung“ anderer Staaten zurückgewiesen haben, zu erfolgen pflegt. Nun werden die „Feindseligkeiten“ eröffnet und sie werden immer heftiger. Namentlich die Gewerkvereine zeigen dann gern das streitbare Wesen ihrer Organisation und es kommt durch ihr Verhalten oft zu argen Skandalen und schlimmen Gewalttätigkeiten, bisweilen bekanntlich sogar zu Dynamitattentaten und regelrechten Scharmützeln mit beträchtlichen Menschenlebensverlusten, wie 1892 in Homestead und 1894 in Chicago.

Offenbar ermöglicht lediglich die Tatsache, daß grosse Arbeitermengen sich organisiert haben, solch beklagenswerte Ereignisse. In einer Stadt, welche keine Gewerkvereine hätte, würde, falls die Arbeiter einer bestimmten Fabrik mit ihrer Lage unzufrieden wären — und wären sie es noch so sehr —, kaum etwas anderes geschehen, als daß jeder einzelne seinerseits die Arbeit niederlegte. Höchstens würden kleine Gruppen gemeinsam vorgehen, aber erreichen würden auch sie nichts. Nur das Massen-Koalitionsprinzip setzt die Arbeiter in den Stand, mit Aussicht auf Erfolg Krieg zu führen. Einzelne Arbeiter oder kleine Gruppen können einem Großindustriellen gegenüber nichts ausrichten; das moderne Industrieproblem ist daher wesentlich das Problem richtiger und verständiger Organisation.

Dieses Problem ist aus der Entwicklung des modernen Kapitalismus hervorgegangen. In früheren Zeiten war dafür kein Anlaß. Die Gewerbebetriebsformen, welche vor der Epoche des Fabrikbetriebes vorherrschten, waren kleinlicher, patriarchalischer Natur. Die Meister oblagen ihrem Handwerk entweder ganz allein oder mit einem Lehrling oder mit einem Gesellen oder mit beiden, sehr selten mit mehreren Hilfskräften. Die geringe Zahl der Lehrlinge und Gesellen ließ zwischen ihnen und ihren Brotherren ein „Arbeitsproblem“ nicht aufkommen. Der Haushalt bildete ein enges wirtschaftliches Gemeinwesen. Jede Schwierigkeit, die in Sachen der

Erzeugung, des Austausches oder des Verbrauchs zwischen den Gliedern desselben auftauchen mochte, war mehr oder minder eine Familienangelegenheit und wurde nach den überlieferten Regeln der häuslichen Zucht überwunden. Ganz besonders frei von industriellen Streitigkeiten war der Landwirtschaftsbetrieb vor dem Maschinenzeitalter angesichts der großen Einfachheit der Beziehungen zwischen Landwirt und Lohnarbeiter in jenen Tagen. Dieser wurde von jenem beherbergt und verpflegt und beide arbeiteten zumeist gemeinsam. Ihre gemeinsame Arbeitszeit richtete sich nach der Sonne. Der Mietsmann mußte wohl oder übel fleißig, eifrig und tüchtig arbeiten, denn er wurde unablässig beaufsichtigt und würde bei einiger Nachlässigkeit nicht nur entlassen worden sein, sondern die Sache würde sich so herumgesprochen haben, daß er weit und breit nirgends hätte unterkommen können. Bei befriedigenden Leistungen aber herrschte zwischen Herr und Knecht das beste Einvernehmen, wie auch zwischen Meister und Geselle.

Wir können also getrost sagen, daß, solange der Brotgeber und seine Angestellten zusammen arbeiten, wenig Anlaß oder Ursache zu Arbeitsunruhen vorhanden ist. Erst das Fabriksystem bezw. die maschinelle Großindustrie erzeugt eine Arbeiterfrage, denn dieses System schart eine erhebliche Anzahl von Arbeitenden an einer Stelle zusammen. Nichts ist natürlicher, als daß dies nahe Beisammenleben früher oder später zu irgendeinem Zusammenschluß behufs Wahrung der gemeinsamen Interessen führt. Das kann nur eine Frage der Zeit sein. In einem Zustande der Erniedrigung und Unwissenheit sind die Leute noch zu schwach und unbeholfen, um sich ihrer Haut wehren zu können. Nur aus diesem Grunde konnten sich die Arbeiter in den Anfängen der Fabriksepoche nicht wirksam oder überhaupt nicht organisieren. Aber mit dem Schulzwang, mit dem Stimmrecht, mit der Ausbildung der Selbsthilfe muß vernünftigerweise ein kräftiges gemeinsames Vorgehen zu Solidaritätszwecken immer mehr in die Erscheinung treten, und zwar in desto grösserem Maßstabe, je größer die in den einzelnen Betrieben verwendeten Arbeitermassen werden. Und sie werden infolge der Zunahme des

Großbetriebes immer größer; in sehr vielen Werken der Hauptkulturländer sind heutzutage zahlreiche Tausende tätig, nicht nur Regimenter, sondern geradezu ganze Heere von Arbeitenden.

Kein vernünftiger Mensch spricht gegenwärtig den Arbeitern das juristische und moralische Koalitionsrecht ab. Es handelt sich da um ein vitales Recht, um den berechtigten Gebrauch der großen Macht, welche eine Folge des Zusammenschlusses ist. Heutzutage kann nur noch ein spießbürgerlicher Unternehmer etwas dagegen haben, daß seine „Hände" sich vereinigen, um ihre Lage zu verbessern oder sie wenigstens nicht verschlechtern zu lassen. Jeder Unbefangene, jeder Menschenfreund, jeder Volkswirt und Sozialforscher stimmt in der Berechtigung und Notwendigkeit der Koalitionsfreiheit der Arbeiter mit den letzteren überein. Alle Welt findet es gut und wünschenswert, daß die Gewerkvereine und die sonstigen großen modernen Organisationen „die sittliche, geistige und soziale Lage ihrer Mitglieder mit allen gesetzlichen und geeigneten Mitteln zu heben trachten", daß sie „den sich rackernden Massen gegenseitige Hilfe und Beschützung sichern" oder daß sie „eine arbeiterfreundliche Gesetzgebung herbeiführen und die öffentliche Meinung durch statthafte, friedliche Mittel zugunsten der organisierten Arbeit beeinflussen" oder „den Arbeitern einen angemessenen Anteil an den Vorteilen und Ehren der fortschreitenden Kultur zu verschaffen suchen", wie es in verschiedenen Aufrufen, Satzungen usw. heißt.

Selbstverständlich erkennen alle oder doch die meisten Anhänger des Koalitionsgrundsatzes auch den Unternehmern die Verbündungsfreiheit zu. Aber *eine* Einschränkung muß den Organisationen der Arbeiter *und* denen der Arbeitgeber auferlegt werden: die Vereinigung darf und soll das Wohl der betreffenden Klassen fördern, allein sie darf dies nicht unter gleichzeitiger Schädigung der anderen Klasse tun, wenn nicht die Gesamtheit des Gesellschaftskörpers leiden soll. Vielmehr soll und kann jede Seite ihre eigenen Interessen wahrnehmen, ohne die der anderen zu beeinträchtigen, *denn in Wirklichkeit sind die beiderseitigen Interessen die gleichen.* So sehr die moderne Gesellschaft die ersprießliche Koalition billigen muß, ebenso sehr wird sie die gegenteilige verurteilen.

Die Beurteilung der Arbeiterorganisation ist nicht Sache der Unternehmerklasse, und umgekehrt, sondern beide Organisationen unterliegen der Beurteilung der ganzen Gesellschaft, welche die beiden Klassen und alle übrigen Klassen umfaßt. Das Publikum als oberster Gerichtshof aber will nichts wissen von einander bitter bekämpfenden Gewerkvereinen und Unternehmerverbänden oder von Zusammenschlüssen Beider behufs Ausbeutung des Publikums.

---

2) Die Vorbedingungen des Industriefriedens.

Wir gelangen nun zu den Vorbedingungen eines dauernden Industriefriedens. Die wesentlichste dieser unerläßlichen Vorbedingungen ist, daß sowohl der Unternehmer als auch der Arbeiter die tatsächlichen Verhältnisse beachte — Verhältnisse, in welche der altmodische „Individualismus“ des Brotherrn durchaus nicht mehr hineinpaßt.

Der moderne Arbeitgeber muß sich gutwillig in die moderne Industrieentwickelung fügen. Da er die Verbündungen von Fabrikanten und Großkaufleuten ohne Zögern für wünschenswert hält, sollte er sich von dem Gedanken lossagen, daß seine Angestellten sich von ihm vorschreiben lassen müssen, was sie bezüglich ihrer eigenen Organisierung zu tun oder nicht zu tun haben. Er möge anerkennen, daß sie ebenso berechtigt sind wie er, von den Vorteilen der Koalition Gebrauch zu machen und daß ihnen im Hinblick auf die ihnen im Wege stehenden größeren Schwierigkeiten die Organisation jedenfalls dringender nottut als ihm selbst. Es geht keineswegs an, daß er ihnen aus bloßer Liebenswürdigkeit „erlaube“ oder es nur „dulde“, daß sie sich organisieren; vielmehr hat er ihr gutes Recht hierzu vorbehaltlos einzusehen und dessen natürliche Folgen ohne Zögern hinzunehmen, wie z. B. die Notwendigkeit und Bereitschaft, mit den Vertretern der Gewerkvereine zu unterhandeln.

Aber auch die Gewerkvereinler müssen sich den heutigen Verhältnissen anpassen. Sie sollten aufhören, die Unternehmerringe mit der landläufigen „glühenden“ Beredsamkeit zu beschimpfen. Da sie für sich die weitestgehende Vereinigungsfreiheit beanspruchen, wäre es nur logisch, wenn sie der andern Seite das gleiche Recht zugeständen. Und sie selbst sollten im Assoziationsprinzip nicht bloß Rechte und Vorrechte suchen, sondern auch Pflichten und Verantwortlichkeiten. Auch mögen sie die wirtschaftlichen Ursachen anerkennen, die der Allmählichkeit in der Verbesserung der Lage der Arbeiter zugrunde liegen. Statt eine grosse Fortschrittsgeschwindigkeit zu erwarten, müssen sie bedenken, daß zur Erreichung höherer Löhne und kürzerer Arbeitszeit drei Faktoren gehören, von denen die Gewerkvereine nur einer sind. Der zweite ist der Umstand, daß die Tätigkeit des Unternehmers nicht mit Hindernissen umgeben werden darf, wenn die Lebenshaltung des Arbeiters durch Lohnerhöhung steigen soll. Der dritte und maßgebendste Faktor, das Publikum, darf nicht in einem möglichst großen Verbrauch gehemmt werden durch Vereinbarungen zwischen Fabrikant und „Hand“, die den Preis der Gebrauchsartikel allzusehr verteuern müßten. Jeder größern Lohnerhöhung, überhaupt jeder beträchtlichen Hebung der Lage des Arbeiters muß eine Steigerung der Produktion vorangehen, welche jene Besserung erst ermöglicht.

Die meisten Bestrebungen der Gewerkvereine werden mit der Zeit ihr Ziel erreichen. Die Achtstundenbewegung gewinnt desto mehr an Aussicht, je häufiger sich die Herabsetzung der Arbeitszeit ohne Lohnverlust und ohne Leistungsverminderung in der Praxis als durchführbar erweist. Während des letzten Menschenalters sind die Löhne sämtlicher Arbeitergattungen gestiegen. Allmählig sorgt die Gesetzgebung für eine immer bessere Fabrikshygiene. Die vielbeklagte Eintönigkeit der Arbeit — die ja aber leider nicht nur mit der Fabriktätigkeit, sondern auch mit vielen anderen Berufen verknüpft ist — wird sich zwar nie ganz beseitigen lassen, doch ist der Erfindergeist bemüht, gerade die eintönigen Arbeiten immer mehr auf Maschinen zu übertragen. Übrigens ist die Monotonie der Arbeit weit weniger von Übel als die des

Lebens, und die Hauptsache wäre, das Leben des Arbeiters außerhalb der Fabrik zu erhellen, zu erheitern, zu erheben.

Andererseits dürften sich auch die Träume der weitsichtigeren Unternehmer erfüllen. Die Produktion muß steigen, damit er genügend verdiene, um die Ideale der Gewerkvereine erfüllen zu können. Der moderne Fabrikant sehnt sich nach stetiger Vermehrung und Verbesserung seiner Erzeugnisse. Deshalb schafft er immer neue, sinnreiche, arbeitsparende Maschinen an, heckt er stets neue Verbilligungsmittel aus. Wenn aber die Produktion ihren Höhepunkt erreichen und gleichzeitig eine bedeutende Besserung in den Verhältnissen des Arbeiters eintreten soll, so ist es unerläßlich, daß die Fabrikanten eine weise und wohlverstandene Einigungspolitik befolgen. Jede Werkstätte, jede Fabrik, jede Mühle, kurz jeder Industriebetrieb sollte für die Bildung eines eigenen Ausschusses sorgen, dem alle aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden kleineren Schwierigkeiten unverzüglich zu unterbreiten wären. Dieser Einigungsausschuß würde den weitaus größten Teil aller Zwistigkeiten rasch und gütlich beilegen, während andernfalls viele verhängnisvoll werden könnten. Seine Tätigkeit ließe sich in fruchtbringender Weise durch die Anstellung von „Fabrikspflegern" beider Geschlechter („Sozial-Ingenieure", „Sozial-Sekretärinnen" usw.) ergänzen, wie sie in neuester Zeit oft mit großem Erfolg herangezogen werden. Auch würde es sich empfehlen, die Befolgung des von einigen hervorragenden nordamerikanischen Firmen gegebenen, sehr segensreichen Beispiels der Einführung von „Anregungskasten", in die jeder Angestellte, mit Aussicht auf gute Entlohnung in günstigen Fällen, schriftliche Vorschläge zur Verbesserung der Verwaltung oder der Erzeugung werfen darf, was für beide Teile von großem materiellen und erziehlichen Wert sein muß und stets auch ist.

Von höchster Wichtigkeit wäre es, daß jede Kollektivvereinbarung zwischen Unternehmer und Personal eine Bestimmung enthielte, die für alle etwaigen Streitigkeiten aus dem Vertrag die schiedsgerichtliche Lösung vorschriebe. Eine solche Verallgemeinerung des Schiedswesens ist seiner Anwendung von Fall zu Fall bedeutend vorzuziehen. Wo ein

für allemal feste Bestimmungen hinsichtlich des Einigungs- und Schiedswesens getroffen sind — wobei es gleichgültig ist, ob man Fachschiedsgerichte oder staatliche Schiedsämter ins Auge faßt — lassen sich zahlreiche Schwierigkeiten mit Leichtigkeit lösen. Eine ausgedehnte Anwendung dieses Grundsatzes würde den größten Teil der Arbeitseinstellungen und der Aussperrungen überflüssig machen, und die Überzeugung der Unvernunft und Zwecklosigkeit dieser mehr oder minder gewaltsamen Mittel würde sich immer mehr ausbreiten. Gewiß würde es auch weiterhin nicht gänzlich an größeren Zwistigkeiten bezüglich der Lohnhöhe, der Arbeitszeit u. dgl. m. fehlen. Solange es Tausch, Kauf und Verkauf gibt, werden auch die mit diesen Dingen verbundenen Reibungen nicht aussterben, insbesondere, wenn es sich um den Ankauf von Arbeit handelt. Aber so, wie auf dem ganzen übrigen Markt Käufer und Verkäufer ziemlich friedlich miteinander auskommen, wird dies auch auf dem Arbeitsmarkt immer mehr der Fall sein. Gewalttätigkeit und Unverstand werden zweifellos immer mehr einem bloßen friedlichen „Feilschen" weichen. Dann würden sich die eigentlichen ersprießlichen Merkmale der Gewerkvereine erst in ihrem wahren Lichte zeigen, und das hätte eine starke Mitgliederzunahme zur Folge. Da nämlich die Trade-Unions ihre Wohlfahrtsgelder nicht mehr zur Unterstützung von Streiks benötigen würden, könnten sie so vorteilhaft mit den anderen, lediglich gemeinnützigen Vereinen konkurrieren, daß den jetzigen Nicht-Gewerkvereinlern der Beitritt wünschenswert erscheinen müßte.

Weigern sich beide Teile, die Schlichtung ihrer Differenzen durch deren Zuweisung an gütliche Erledigungsstellen selber in die Hand zu nehmen, so wird die öffentliche Meinung zweifellos die Einführung eines obligatorischen Schiedswesens — etwa nach Art des neuseeländischen — fordern. Wollen die zwei großen Parteien des Arbeitsvertrages sich durchaus nicht einigen, so muß das große Publikum sie mittels der Gerichtshöfe kirre machen oder es muß zu Verstaatlichungen kommen. Die Gewerkvereine insbesondere können nicht oft genug daran erinnert werden, daß sie außerstande sind, die modernen Kapitalisten ihrer Macht zu entkleiden. Sie müssen

endlich einsehen lernen, daß unabhängige, fähige Männer, die ein großes Unternehmen zu leiten verstehen und dadurch Arbeitern Arbeit sichern, es nicht nötig haben, sich von den Arbeiterorganisationen jede Vorschrift oder Bedingung, und sei sie noch so ungerechtfertigt oder undurchführbar, gefallen zu lassen. Halsstarrigkeit am falschen Platze rächt sich zumeist durch Betriebseinstellungen, welche das Personal auf längere Zeit brotlos machen und bei Allgemeinheit oder langer Dauer erfahrungsgemäß zum Niedergang der betreffenden Industriezweige führen.

Gerade die wahren Freunde der gewerkvereinlichen Ideale, die Anhänger der gewerkvereinlichen Grundlehre von der Hebung der arbeitenden Klassen, erkennen am klarsten die diesen drohenden Gefahren der Übertreibungen und des Fanatismus. Der Trade-Unionismus hat nicht nur die Licht-, sondern leider auch die Schattenseiten einer Religion: Engherzigkeit in der Auffassung der Bedeutung der Gesellschaft, Vorurteile gegen selbst die weisesten außenstehenden Berater, fortschrittshemmende Klassenbigotterie. Die Behandlung der Nichtvereinler durch die Unionisten erinnert nur zu oft an die schlimmsten Verfolgungen, die die Geschichte der Kirchen und der Sekten kennt. Ohne größeren Sinn für Billigkeit wird es den Vereinen nicht gelingen, die Mehrheit der Nichtmitglieder zu ihrer Art und Weise der Verbesserung des Schicksals der Menschheit zu bekehren. Wer mit dem Gewerkvereinswesen sympathisiert, muß lebhaft wünschen, daß die große Zukunft, die es vielleicht hat, sich durch ein tiefes Verständnis für die mit seiner großen Macht verbundene Verantwortlichkeit und durch maßvolle Benutzung dieser Macht zum gemeinsamen Wohle aller Klassen auszeichnen möge. Die Leiter und Mitglieder der Trade-Unions müssen die sittliche Grundwahrheit verstehen lernen, daß alle Menschen und Klassen nur Teile eines großen Ganzen sind. Durch Aufgeklärtheit, Weisheit und Verständnis würde sich das Gewerkvereinswesen die Gunst des Publikums erringen und so in die Lage kommen, langsam aber sicher die Herrschaft des Industriefriedens herbeizuführen.

In das Publikum aber darf man das Vertrauen setzen,

daß es als oberster Interessent und Richter aller Zwistigkeiten der Arbeitswelt den Verstand und die Macht haben werde, die beiden streitenden Parteien zu einer vernünftigen Politik zu zwingen. Schlagen sie beide nicht bald glattere Pfade ein als bisher, so bezweifle ich nicht, daß die öffentliche Meinung ihnen durch gesetzliche Regelung ihrer Streitigkeiten beikommen wird.

---

3) Das Publikum und der Industriekrieg.

Es verlohnt sich, auf die vorhin berührte Rolle des großen Publikums in Sachen des Arbeitsfriedens näher einzugehen. Die Gesellschaft, in der die beiden Parteien leben und zu deren Bestandteilen sie gehören, ist diejenige Seite, die bei allen Arbeitszwistigkeiten am meisten beteiligt ist. Sie bildet eine ungeheure Masse, welche schon von jeder friedlichen Unterbrechung in der Befriedigung ihrer nicht ganz dringenden Bedürfnisse nachteilig beeinflußt wird — wie erst von Störungen in der Erstellung unerläßlicher Bedarfsartikel, wie wir sie z. B. infolge des gewaltigen Kohlenstreiks im Jahre 1902 erlebt haben! Noch schlimmer liegen die Dinge, wenn eine Arbeitseinstellung dieser Art von zügellosen Gewalttätigkeiten begleitet ist, wie sie mit der Einschüchterung der Chefs oder mit der Abhaltung des Zuzuges Arbeitswilliger verbunden zu sein pflegen.

Die zahllosen nichtorganisierten Arbeitswilligen, die von den Streikenden gewaltsam an der Arbeit verhindert werden, bilden den durch solche arge Störungen des wirtschaftlichen Friedens am schwersten betroffenen Teil des Publikums. Ein anderer großer Teil des letzteren setzt sich aus Beamten, Lehrern, Geschäftsleuten, Mitgliedern der freien Berufe usw. zusammen. Selbst die ganze Arbeiterschaft aller Industriezweige, mit Ausnahme des streikenden, gehören zu dem in Mitleidenschaft gezogenen Publikum. Wenn z. B. die Anthrazitgrubenleute die Arbeit eingestellt haben, sind nicht nur die

bemittelteren Klassen, sondern auch — und noch weit mehr — sämtliche Arbeiter, die Anthrazitkohle benutzen, als „Publikum“ an einer schleunigen Schlichtung des betreffenden Zwistes interessiert. Keinerlei Tiraden und Phrasen der Streikleitung können die Tatsache aus der Welt schaffen, daß jeder einzelne Arbeiter Kohle benötigt, wenn seine Angehörigen daheim nicht frieren sollen. Und sei die Zahl der Streikenden noch so groß, sie ist klein im Verhältnis zur Größe des Publikums, welches an nichts ein so großes Interesse hat wie an Ruhe, Ordnung und regelrechter Befriedigung seiner Lebensbedürfnisse.

Kein einziger Bestandteil des „Publikums“ hat ein selbstisches Interesse an Unordnung, Gewaltsamkeit und Produktionsunterbrechung. Im Gegenteil, in allen Gruppen, mit alleiniger Ausnahme der jeweiligen Streikenden, hängt Friede und Glück großenteils von der glatten und wirksamen Fortdauer der Erzeugungs- und Austauschvorgänge ab. Ungezählte Arbeiterscharen müssen regelmäßig tätig sein, damit die ganze Gesellschaft essen, trinken, wohnen und sich kleiden könne. Zahllose Tausende müssen angestrengt arbeiten, um die Gesellschaft mit anderen Bedarfsartikeln zu versehen. Die Gesellschaft bezahlt diese Dienste, ohne eine Unterdrückung oder Ausbeutung der Arbeitenden zu beabsichtigen. Indem sie diesen den Schutz ihrer Gesetze zur Verfügung stellt und ihre Angehörigen mit Schulen usw. versorgt, schafft sie die Vorbedingungen, unter denen beide Parteien der produzierenden Klassen in Frieden und Sicherheit zu eigenem Nutzem und zum Nutzen des ganzen Publikums ihrer Arbeit nachgehen können. Die Gesellschaft erwirbt damit das Recht, ihre Interessen als die obersten anzusehen, denn sie umfassen die Interessen aller Klassen und Gattungen der Bevölkerung, ohne denen irgend eines Teiles derselben zuwiderzulaufen. Da die Gesellschaft durch ihre Regierung den Erzeugern — Unternehmern und Angestellten — alle bürgerlichen Grundrechte gewährleistet, sind sie verpflichtet, durch Produktion die unaufhörlichen Bedürfnisse der Gesellschaft zu befriedigen, widrigenfalls sie den ihnen eben nur als Erzeugern verbürgten Schutz und Beistand verwirken. Nur unter dieser letzteren Voraussetzung steht es ihnen frei, die Produktion gänzlich aufzu-

geben, falls sie ihr Brot in anderer Weise zu verdienen vermögen. Da die Gesellschaft ihre Dienste aus freien Stücken in Anspruch genommen hat, will sie die Fortsetzung der Dienstleistungen durchaus nicht erzwingen.

Verhandlungen gegenüber, die wegen der Arbeitsbedingungen zwischen Unternehmern und Gewerkvereinen stattfinden, können sich alle übrigen Parteien gleichgültig verhalten — und seien die Forderungen der Unterhandelnden anfangs noch so hoch geschraubt -- solange die Beiden auf gleichem Fuße, ohne Druck oder Zwang, zu unterhandeln vermögen und solange eine baldige Einigung in Aussicht steht, nicht aber ein Ausbruch von Zügellosigkeit und Gewalt. Mögen die Gewerkvereine möglichst hohe Löhne und möglichst kurze Arbeitstage oder die Unternehmer möglichst niedrige Löhne und möglichst lange Arbeitstage erringen -- die Hauptsache für's Publikum bleibt, daß sie sich überhaupt irgendwie einigen (wie gesagt: auf gleichem Fuße), statt durch beharrliches Ablehnen einer Einigung unter sich und einer gütlichen Erledigung seitens Dritter die Produktion zu hemmen und die öffentliche Ordnung zu stören. Hat die Gesellschaft durch die Gesetzgebung die beiden Parteien auf gleichen Verhandlungsfuß gestellt, so kann sie zu ihnen sagen: „Ich habe euch die zur Führung eurer Geschäfte erforderlichen Rechte und Vollmachten verliehen; nun müßt ihr auch die mit euren Rechten verknüpften Pflichten erfüllen. Ich habe euch in die Lage versetzt, frei und ehrlich miteinander zu verhandeln; nun habt ihr euch zu einigen oder das Geschäft aufzugeben, in keinem Falle jedoch anarchisch vorzugehen."

Dem Publikum liegt in erster Reihe an der Erlangung der Dienste der Produzenten, nicht an den Umständen, unter denen sie geleistet werden. Daß diese Umstände der Gesundheit und dem Wohlergehen der Beteiligten, insbesondere der Arbeiter, förderlich seien, daran ist das Publikum zwar sehr, aber doch nicht hauptsächlich interessiert. Es überläßt deren Festsetzung zumeist den beiden produzierenden Parteien. Daher hat weder der Unternehmer noch das Personal ein Recht, so maßlose Bedingungen zu stellen, daß der andere Teil sie nur dann gewähren wird, wenn das unter der Pro-

duktionsstörung leidende und ungeduldig gewordene Publikum ihn dazu zwingt. Kein Teil darf seinen Standpunkt auf Kosten der geschädigten Gesamtheit durchsetzen wollen; vielmehr sind beide gehalten, sich zu einigen.

Daß die Ruhe und Ordnung in der Industriewelt aufrecht erhalten werde, ist eine berechtigte Grundforderung der Gesellschaft. Eine Sache mag noch so gerecht sein, niemals darf sie mit verbrecherischen Mitteln verfochten werden. Die Öffentlichkeit kann unter keinen Umständen Gesetzwidrigkeiten und Gewalttaten dulden. Deren Unterdrückung bildet nicht nur ein Recht der Selbstverteidigung der Gesellschaft, sondern auch eine Pflicht gegenüber der Industriewelt, denn die Zügellosigkeit bedroht den Bestand und das Gedeihen desjenigen Industriefaktors, der sich ihrer schuldig macht, aufs ernsteste. Jeder Teil kann sich an das Gesetz, d. h. an den Willen des Gemeinwesens, wenden, keiner darf Faustrecht üben. Die Gesellschaft schuldet beiden Teilen gleichmäßig vor allem die unparteiische Handhabung der gleichstellenden Gesetze. Hält in einem gegebenen Falle eine oder die andere Partei das zur Anwendung gelangte Gesetz oder dessen Auslegung für ungerecht, so steht es ihr frei, von der Gesellschaft auf friedlichem Wege eine Abänderung des Gesetzes oder des Urteils zu fordern, nicht aber, zu den Waffen zu greifen.

Selbstverständlich ist es unerläßlich, daß das Publikum (die Gesellschaft, die Öffentlichkeit) in allen Fällen, zu denen es Stellung nehmen soll oder will oder muß, den Sachverhalt genau kenne. Es schuldet beiden Streitenden die Forderung, von allen Einzelheiten unterrichtet zu werden. Da es keine angemessenen Industriegerichtshöfe gibt, hat das Publikum das Recht, sich mittels eines Fachausschusses möglichst bald eine objektive Meinung zu bilden, sofern das irgend tunlich ist. Die Kosten einer gründlichen Untersuchung mögen noch so groß sein, sie werden stets geringer sein als die einer Zunahme der schwebenden Schwierigkeiten. Ob die Untersuchung durch einen staatlichen Arbeitskommissar oder durch ein behördliches Schiedsamt oder durch eine Sachverständigen-Enquête oder durch eine sonstige maßgebende und unbefangene Stelle geführt wird, ist ziemlich gleichgültig. Die Ergebnisse

einer gründlichen Erforschung der Verhältnisse eines hartnäckigen Kampffalles müssen dann einer außerhalb des betreffenden Industriezweiges stehenden Einigungs- oder Schiedsstelle als Grundlage von Bemühungen zur Wiederherstellung des gestörten Friedens dienen.

Nicholas Paine Gilman.*)

*) Universitätsprofessor, hervorragender Sozialpolitiker, Verfasser der preisgekrönten Werke: "Profit-sharing", "A dividend to labor", "Methods of industrial peace", "Conduct as a fine art" usw.

Der moderne Arbeitgeber und sein Personal.

Heutzutage haben die Arbeitgeber viel von falschen Philanthropen auszustehen. Nur zu viele Personen, die in den praktischen Geschäften gänzlich unerfahren sind, halten sich für berechtigt, ihnen die einzig richtige Art der Geschäftsführung, soweit diese das Verhalten zu dem Personal betrifft, vorschreiben zu wollen. Diese Leute pflegen den Unternehmer zu beschuldigen, er bilde die Hauptursache der in der Industriewelt herrschenden Ruhelosigkeit und Verwirrung. Sie zeihen ihn in der Hartherzigkeit, weil er sich weigert, höhere Löhne oder kürzere Arbeitszeit zu gewähren als die marktläufigen, und sie beklagen seine Kurzsichtigkeit, wenn er ihre Meinung nicht teilt, daß angesichts der vermeintlich bald bevorstehenden Beseitigung der freien Konkurrenzwirtschaft und der Einführung des sozialistischen Staates oder einer allgemeinen Vergenossenschaftung der Untergang der Unternehmerklasse sicher sei.

Der gewöhnliche Arbeitgeber erkennt klar, daß die guten Leute bei ihren Vorwürfen und Ratschlägen manche Tatsachen außer Acht lassen, die ihm selbst wohlbekannt sind, wie z. B. jene, daß er sehr häufig trotz Anspannung aller Kräfte froh sein muß, sich selbst bei den Lohnsätzen und den Arbeitstunden seiner erfolgreichen Konkurrenten über Wasser halten zu können. Dem Hinweis auf die Nabobs unter seinen Berufsgenossen, die Krankenhäuser, Freibüchereien, Musteransiedlungen u. dergl. m. gestiftet haben, kann er die, nicht selten überaus wahre Behauptung entgegenstellen, er habe sich als ein genügend praktischer Arbeiterfreund gezeigt, indem er trotz der Schwankungen des Marktes sein Personal jahrelang stetig zu beschäftigen wusste, obwohl ihm seine Fabrik etc. sehr wenig oder nichts eingebracht. Auch hegt er in der Regel die Ueberzeugung, daß es nichts tauge, Ge-

schäft und Philanthropie zu verquicken. Für den Anfang strebt er nur danach, sein Geschäft nach gesunden Geschäftsgrundsätzen zu führen; die Philanthropie habe Zeit, bis dasselbe einmal fest begründet und genügend einträglich geworden sein werde.

Die Gerechtigkeit gebietet, daß man nicht einseitig für die Arbeitnehmer Partei ergreife, sondern auch die Ansprüche der Arbeitgeber gebührend würdige. Meiner Ueberzeugung nach wird in der Industriewelt, wie anderwärts, auf unabsehbare Zeit eine wahre, natürliche Aristokratie — die Führerschaft der Tüchtigsten — am Ruder bleiben. Das Genossenschaftswesen entwickelt sich recht langsam und der sozialistische Staat kommt noch sehr lange nicht in Betracht. Ich glaube gern und leicht an die Vernünftigkeit der Männer, die ihre Mitmenschen in größeren oder kleineren Unternehmungen beschäftigen, und ich wage nicht zu bezweifeln, daß sie im allgemeinen den Wunsch hegen, ihr Personal gerecht zu behandeln. Aber der Unternehmerstand im modernen Sinne des Wortes ist eben noch lange nicht vollkommen; er ist noch zu jung, als daß er bereits den wünschenswerten Grad von ethischer Ausbildung hätte erlangen können. Da er nun voraussichtlich sehr lange bestehen wird, wird und soll er im Laufe der Zeit seine Vorzüge immer mehr zur Entfaltung bringen. Bildet er wirklich das Hirn des Körpers „Industrie", so muß er zur Erkenntnis gelangen, daß es zu den Hauptaufgaben des Geistes gehört, nach Idealen zu streben — nach gewissenhaften, durchführbaren, stetig besser werdenden Idealen.

Schon jetzt schweben den meisten Unternehmern Ideale vor hinsichtlich der Errichtung der besten Fabriken, des Ankaufs der geeignetsten Maschinen, der Erzeugung der vorzüglichsten Ware in möglichst großer Menge, der Erzielung des reichlichsten Absatzes. Es ist aber auch notwendig, daß er an die hohe Wichtigkeit des lebenden Materials — der menschlichen Arbeiter — für den Erzeugungsapparat denke. Zwischen der Leitung und dem Personal einer Fabrik sind ideale Beziehungen denkbar; ihr Idealitätsgrad hängt lediglich von dem Verständnis und dem guten Willen der Leitung ab.

Dem Unternehmer fällt die Aufgabe zu, die Arbeitsfaktoren Kapital und Arbeit zu gemeinsamer Tätigkeit zu vereinigen, die er nur durch seine Tüchtigkeit und Umsicht nutzbringend gestalten kann. Er ist es, mit dem der Arbeiter zu kämpfen oder sich zu vertragen hat, bei dem er Beschäftigung und Lohn sucht, gegen den er um Lohnerhöhung in den Ausstand tritt und mit welchem zusammen er in gutem Einvernehmen Waren erzeugt. Das „Arbeitsproblem" betrifft wesentlich die Herbeiführung möglichst günstiger Beziehungen zwischen Arbeit und Leitung. Nun denn, das Wohl des Arbeiters erfordert vor allem, daß sein Brotherr geistige Fähigkeiten und allgemeine Charakterstärke besitze. Diese braucht nicht in erster Reihe sittliche Stärke zu sein. Für den Arbeiter ist es von größerer Wichtigkeit, daß sein Chef finanziell erfolgreich, als daß er freundlich oder großmütig sei. Ein „harter" Unternehmer, der sein Personal jahrelang zu den üblichen Lohnsätzen stetig beschäftigt, ist demselben ein größerer Wohltäter als etwa ein philanthropischer Chef, der durch Unerfahrenheit oder Unfähigkeit schon nach Monaten die Sperrung der Fabrik herbeiführt. Die Arbeiter werden dem letzteren Sympathien entgegenbringen, ihn aber nicht als wahren Freund betrachten. Angesichts seiner vielfältigen Verantwortlichkeit bedarf der moderne Großunternehmer vor allem der Stärke, der Kraft. Das Gelingen oder Mißlingen hängt von seiner Tüchtigkeit ab; für das erstere lobpreist man ihn, für das letztere zieht man ihn zur Rechenschaft.

Für unsere Kultur ist das leistungsfähige Hirn und der kraftvolle Charakter des erfolgreichen Unternehmers von hoher Bedeutung. Er verdient die Führerrolle, denn er ist für das Gedeihen des Kapitalisten wie des Angestellten gleich unentbehrlich. Während der unfähige Chef der ärgste Feind des Arbeiters ist, weil er diesen bald um sein Brot bringt, bewahrt der begabte ihn vor Not. Wenngleich aber, wie gesagt, ein hoher sittlicher Standpunkt nebensächlich sein mag, so bildet er doch eine glückliche, wünschenswerte und willkommene Zugabe zur geschäftlichen Tüchtigkeit, wenn er die Gestalt einer wohlwollenden, menschenfreundlichen Behandlung des Personals annimmt. Eine solche sittliche Be-

tätigung der Zusammengehörigkeit wird nur ein Zeichen mehr sein der Stärke des starken Unternehmers.

Wer die Kulturentwickelung von höheren geschichtlichen und philosophischen Gesichtspunkten betrachtet, kennt die Langsamkeit, mit welcher sich neue Formen menschlicher Beziehungen versittlichen. Anfänglich wird stets davon ausgegangen, daß der Zweck die Mittel heiligt; erst recht spät kommt die ethische Seite in Betracht. Die ersten Gewinner aus der neuen Form denken lediglich an ihr eigenes Interesse, nicht an die Sittlichkeit oder Unsittlichkeit ihres Gewinnes. Die späteren Nachahmer etc. müssen freilich diese Gleichgiltigkeit aufgeben und sich, mindestens mittelbar, der Anlegung eines Moralmaßstabes fügen. Auch speziell im Geschäftsleben muß eine neue schlechte Praktik sich erst mehr oder weniger ausgebreitet haben und ihre schädlichen Folgen müssen bereits ziemlich allgemein anerkannt worden sein, ehe der Schrei nach Abhülfe laut genug sein kann, um die Gesetzgebung oder die Staatsgewalt zum Einschreiten zu zwingen. Mit anderen Worten: einer Einrichtung muß, ehe sie versittlicht werden kann, zuerst der Stempel der Unsittlichkeit aufgeprägt worden sein, den sie im Beginn nicht trug; sie kann nicht eine Moralgeschichte haben, ohne vorher eine Naturgeschichte gehabt zu haben. So war es z. B. mit der Sklaverei, und so war es mit der Habsucht der geistig und sittlich tiefstehenden Großindustriellen der Anfangszeit des Fabrikwesens. Diese Habsucht mußte sich in der bekannten herzlosen Behandlung zahlloser Kinder äußern, ehe die Notwendigkeit einer Abhülfe allseitig eingesehen wurde.

Diejenigen heutigen Arbeitgeber, welche ob des vielen „Predigens" der Sozialreformer ungeduldig sind und es für überflüssig halten, sollten sich der erwähnten ersten Phasen des Fabrikszeitalters (1780—1830) erinnern, in denen zahlreiche britische Industrielle die einfachsten Gebote der Sittenlehre und der Menschlichkeit schmählich verletzten und sich namentlich in der Behandlung von Weibern und Kindern die ärgsten Ungerechtigkeiten zu Schulden kommen ließen — so sehr, daß lange Zeit hindurch die menschenfreundlichen Bemühungen der Redner (an der Spitze Lord Shaftesbury) und

der Schriftsteller (insbesondere Thomas Carlyle's), sowie das humanitäre Beispiel des Fabrikanten und Sozialreformers Robert Owen vergeblich blieben. Schließlich behielten Shaftesbury und Carlyle, Owen u. A. aber dennoch Recht und die herzlosen Arbeitgeber mußten ihre schäbige Ausbeutungswirtschaft aufgeben, denn die Unsittlichkeit ihrer Mißbräuche wurde langsam aber sicher erkannt. Wenn nun die Philanthropen gegenwärtig, wie gesagt, auch manchmal übertreiben, so dürfen die Unternehmer ihrerseits nicht vergessen, wie notwendig es sei, daß die ersteren eher zu viel als zu wenig „predigen".

Glücklicher Weise fordert die öffentliche Meinung immer lauter eine stetig zunehmende Verbesserung der sittlichen Beziehungen des Arbeitgebers zu seinen Leuten. Jetzt wird es ihm sehr schwer gemacht, Fabriken ohne hygienische Vorrichtungen zu bauen, ohne Haftpflicht gefahrdrohende Maschinen aufzustellen, und die Arbeitskraft von Weibern oder Kindern zitronenartig auszupressen. Der moderne Staat achtet die „Rechte" des Unternehmers nur so weit, als sie weder dessen Personal noch die Gesamtheit schädigen. Veranlaßt ihn nicht sein Gewissen oder sein erleuchteter Eigennutz, den Arbeitern gegenüber seine Gerechtigkeitspflicht zu üben, so zwingt das Gesetz ihn dazu. Will er nicht seine Empfindungen, so muß er doch wenigstens seine Handlungen dem anerkannten Sittlichkeitsmaßstab anpassen. Allerdings ist damit noch nicht ganz geholfen: der äuseren Versittlichung muß die innere folgen, damit der Arbeitgeber der „neuen" Zeit eine wirklich ethische Einrichtung werde. So lange er erklärt oder glaubt, seinen Angestellten außer der pünktlichen Lohnzahlung und der Erfüllung des Buchstabens des Gesetzes nichts zu schulden, hat er die wahren ethischen Möglichkeiten seiner Beziehungen zum Personal durchaus nicht erkannt und die Anforderungen jener gesunden Moral, die allen menschlichen Beziehungen innewohnen sollte, keineswegs erfaßt. Ähnliches gilt auch vom Arbeiter. Wenn er seinen Fleiß und seine Sorgfalt auf das zur Beibehaltung seiner Stelle unerläßliche Maß beschränkt, wenn ihm das Gedeihen der Firma gleichgültig bleibt, wenn er sich während des Streikens nur gerade der physischen

Gewalttätigkeit enthält, sonst aber gänzlich unsozial benimmt, so beweist er, daß seine Beziehungen zum Brotherrn noch nicht genug versittlicht sind und daher einer höheren ethischen Fortbildung bedürfen.

Im großen Ganzen ist die Unternehmermoral noch lange nicht vollkommen. Die in der Industriewelt eine bedeutende Rolle spielenden Spannungen und Reibungen werden wahrscheinlich zumeist verschwinden, wenn das Pflichtgefühl des Arbeitgebers einmal der Größe seiner Macht entsprechen wird. Der Einfluß, den namentlich ein Groß-Unternehmer auf seine „Hände" ausüben kann, ist ein riesiger. Zu Hunderten oder Tausenden sind sie herbeigekommen, um sich in seinen Dienst zu stellen. Sie bilden ein Gemeinwesen, zuweilen sogar eine neue Stadt. Jahraus, jahrein ist ihnen ihre Arbeit die wichtigste Lebensfrage. Sollten die das ganze Unternehmen besitzenden bezw. leitenden Personen wirklich keine anderen Beziehungen zu jenen haben als das Auszahlen von Löhnen, das Einsammeln der Miete u. dgl.? Sind sie nicht vielmehr berufen, jene für erziehungs- und entwicklungsfähig zu halten, sich für sie zu interessieren und ihre Gegenwart wie ihre Zukunft möglichst günstig zu beeinflussen? Diese Berufung leugnen oder nicht erkennen, das zeugt von einer seltsamen Verkennung der Menschenpflicht und ist ein grelles Beispiel vom Überleben der scheinbar abgetanen Stammesmoral und von der Dünne des christlichen Kulturfirnisses auf der heidnischen Selbstsucht.

Die Moralisten, Philanthropen und Sozialreformer können sich heutzutage keine verlockendere und nützlichere Aufgabe stellen als die kluge, richtige Übertragung einer idealen Gerechtigkeit auf den Unternehmerberuf. Wenn im Familien- oder im bürgerlichen Leben die Beachtung von Idealen von hohem Wert ist, muß dies auch im Geschäftsleben der Fall sein, vorausgesetzt, daß die betreffenden Ideale den Anforderungen der Praxis entsprechen. Man kann nicht verlangen, daß Geschäftsleute Helden, Heilige oder Philanthropen seien und dadurch die Leistungsfähigkeit ihrer Unternehmungen gefährden. Die Arbeitgeber-Ideale müssen menschlich und geschäftlich durchführbar sein, von keiner Seite allzu große

Opfer erfordern, aber unter allen Umständen dahin führen, daß die Lohnarbeiter freundlich und wohlwollend behandelt werden, während sie noch immer nur zu oft für Maschinen oder Lasttiere gelten. Die herrschende persönliche Entfremdung zwischen dem Chef und dem Personal verschuldet mehr als jede andere Ursache die Zwistigkeiten in der Arbeitswelt. Ihr Grund ist teilweise in der großen Ausdehnung vieler Industrie-Unternehmungen und dem daraus folgenden Mangel an persönlicher Bekanntschaft zwischen den beiden Interessenten zu suchen. Die modernen Produktionsweisen haben den einst — als der Meister gewöhnlich an der Seite seiner Gesellen arbeitete — üblich gewesenen freundschaftlichen Verkehr schwierig oder unmöglich gemacht. Immerhin aber ist ein, die Teilnahme des Chefs für seinen Stab bekundender Ersatz keineswegs unmöglich — ein die Eintracht fördernder, die sittlichen und wirtschaftlichen Übelstände des Großbetriebes mildernder Ersatz, dessen Formen und Einzelheiten sich nach den jeweiligen Umständen richten müssen.

Derjenige Unternehmer, welcher sich für die Wohlfahrt der für ihn Arbeitenden ehrlich interessiert, weil er sie als menschliche Wesen anerkennt und sich bewußt ist, auf sie einen für beide Teile segensreichen Einfluß ausüben zu können, ist ein praktischer Idealist und kann seinem Hause unschwer den industriellen Frieden sichern; denn die Arbeiter sind für Freundlichkeit und guten Willen gar sehr empfänglich. Tut er nicht besser, sich, statt etwa um die Bekehrung von Heiden in fremden Erdteilen, um die Hebung der Lage seiner armen und unwissenden Angestellten zu bekümmern? Carroll D. Wright hat die prächtigen Worte geschrieben: „Das Wohl und Wehe der Arbeiterbevölkerung hängt überall großenteils von der Art ab, in welcher die Brotgeber sich der ihnen übertragenen Verantwortlichkeit entledigen. Kann es eine heiligere Aufgabe geben, als die der Großindustriellen im Hinblick auf die Menschen, mit denen sie so eng verbunden sind? Der reiche, angesehene Fabrikant mit seiner Bildung und Tüchtigkeit ist nicht bloß ein Gütererzeuger und verfügt nicht nur über die Subsistenzmittel der von ihm Beschäftigten, sondern auch über ihr moralisches Gedeihen."

Vollkommen moralisiert ist ein Unternehmer, wenn er diese großartige Gelegenheit erfaßt! Welche Mittel er dann zur Betätigung seiner Erkenntnis anwendet, das ist Sache des Studiums, der Umstände, der Erfahrung. Der Aufbau einer ersprießlichen Verkörperung seiner Ideale mag vielleicht langsam vor sich gehen — die Hauptsache bleibt die Einsicht und der gute Wille.

Dem Einsichtigen mit gutem Willen fehlt es längst nicht mehr an zahlreichen nachahmenswerten Beispielen, die er sich, mutatis mutandis, zu Vorbildern nehmen kann — Beispiele bewährter, vorzüglicher Wohlfahrtseinrichtungen; und die Gestalt von Wohlfahrtseinrichtungen dieser oder jener Art wird die Teilnahme für das Loos des Personals in der Regel anzunehmen haben. Zuweilen wird weniges genügen. Wer seinen Leuten durch den Großeinkauf von Grundstücken und Baumaterial zu billigen Wohnhäuschen verhilft und überdies darauf sieht, daß dieselben hübsch und gesund erbaut werden, weiß vielleicht nicht, daß er ein Sozialreformer ist, ist es jedoch weit eher, als der theoretisierende Enthusiast, dessen weit ausgreifende Pläne an der Beschaffenheit der menschlichen Natur scheitern. Ist man in der Lage, umfassendere Wohlfahrtseinrichtungen zu treffen, desto besser. Die Sozialpolitik verfügt in dieser Hinsicht über reiche Erfahrungen, betreffend Versicherungen, Altersfürsorge, Schulen und Kurse, Büchereien, Vorträge, Klubs, Prämien, Hülfskassenzuschüsse, billige Wohnungen, Aktienerwerbung, Gewinnbeteiligung, Tantiemen usw. Je klarer der Unternehmer den vollen Umfang seiner Pflichten erkennt, desto mehr und besser wird er seine Wohlfahrtseinrichtungen ausgestalten, bis an die Stelle des einfachen, von menschlichen Erwägungen freien Lohnvertrags ein segensvoller sozialer Bau getreten ist.

Da es keinen Stillstand gibt, werden die Wohlfahrtseinrichtungen nicht das Endziel der Sozialpolitik sein; vorläufig indes sind sie berufen, eine immer größere Rolle zu spielen. Ihre allgemeinere Einführung wird allen Beteiligten ein besseres Verständnis der wahren Anforderungen der modernen Industrie an die geistigen und physischen Arbeiter

beibringen. Die allmähliche gänzliche Übertragung ihrer Verwaltung an das Personal wird diesem ein Gefühl der Brüderlichkeit sowohl unter einander als auch gegenüber den Chefs einflößen. Kurz, sie können nicht verfehlen, außer materiellen Vorteilen erziehliche zu bieten. Der ernste Wille des Brotgebers, seinen Leuten ein wahrer Freund zu sein, ist die sicherste Grundlage der wünschenswerten Harmonie zwischen den Faktoren der Gütererzeugung, d. h. des Industriefriedens — ganz besonders dort, wo zur Gewinnbeteiligung gegriffen wird, dieser idealen Art, die Interessen aller Beteiligten unter einen Hut zu bringen.

Prof. N. P. Gilman.

Die sozialpolitische Rolle des Ingenieurs.

Die Dampfmaschine hat eine Umwälzung der Arbeitsverhältnisse herbeigeführt und die Großindustrie geschaffen. Immer mehr verschwinden die Werkstätten, in denen der „Meister“ mit einigen wenigen „Gesellen“, die an einem Tische aßen und in seiner Wohnung schliefen, zusammen arbeitete. Der moderne Fabrikbetrieb hat ganze Heere von Arbeitern zusammen geführt, deren Gewohnheiten, Bestrebungen und Sitten von denen der Arbeitgeber grundverschieden sind. Während die früheren Zustände die Berührung zwischen Unternehmern und Gehilfen und daher auch die Gleichheit ihrer Lebensweise förderten, begünstigen die heutigen Massenansammlungen die Trennung der Klassen, die aufregenden Vergleiche, die Gährung der Geister, die Unzufriedenheit, die Gegensätze, den allgemeinen Groll.

In den Anfängen dieser Umgestaltung wurde die noch ganz im Dunkeln tappende Industrie auf der Suche nach den den richtigen Pfaden vollständig eine Beute der auftauchenden Probleme: der sozialen nicht minder als der technischen. Beide Gebiete — die Maschinen und die Arbeitermassen — waren neu und mußten erst erforscht werden. Da wurden denn begreiflicherweise große Irrtümer begangen — insbesondere in sozialer Hinsicht. Ein Hauptfehler war, daß die Industriellen glaubten, sie brauchten sich um ihre Arbeiter nur in den allernotwendigsten Beziehungen zu ihnen — den industriellen — zu kümmern. Sie meinten, ihre Pflichten gegen das Personal beschränkten sich auf die Lohnzahlung. Auf dem Lande mußten sich die Fabrikanten notgedrungen auch mit der Ernährung und Unterkunft ihrer Leute befassen. In der Stadt jedoch fiel diese Nötigung hinweg; denn hier machte das große Arbeiterangebot es überflüssig, daß die Unternehmer

für die Bedürfnisse ihrer Angestellten sorgen. Zwischen den beiden Parteien herrschte immer mehr lediglich ein unpersönliches Arbeitskaufverhältnis, ein nackter Arbeitslieferungs- und Bezahlungsvertrag.

Diese Haltung der Arbeitgeber schien gewissen theoretischen Auffassungen und volkswirtschaftlichen Grundsätzen zu entsprechen, die man falsch auslegte und mit phlegmatischer Vertrauensseligkeit anwendete. Die mißverstandenen Worte „Laissez faire, laissez aller" machen viele Mißbräuche erklärlich, welche sich die Klasse der Unternehmer im Hinblick auf die Arbeiter zu schulden kommen ließ und welche durch das Zusammenwirken der Gesetzgebung mit der zur Besinnung gekommenen Unternehmer- und Arbeiterwelt seither glücklicherweise verschwunden sind. Schlimme Erfahrungen am eigenen Leibe haben namentlich die Fabrikherren darüber belehrt, wie falsch die Lehre ist, daß die Arbeit nur eine Ware sei. Sie haben einsehen gelernt, daß hinter dem volkswirtschaftlichen Begriff „Arbeit" Menschen mit Bedürfnissen und Familien stehen und daß, falls jene Bedürfnisse nicht befriedigt werden, das ganze Getriebe der Industrie durch die entstehenden Reibungen, Erschütterungen oder Krisen zum Stehen gebracht oder gar zerstört werden kann.

Es kommt nicht bloß auf die pekuniäre Entlohnung an, sondern auch auf den Geist, der die Arbeiter beseelt, und dieser hängt in erster Reihe von ihrer Behandlung durch den Brotgeber ab. In der gleichen Industrie und bei gleicher Lohnhöhe können die Fabrikanten, je nach der Stimmung ihres Personals, äußerst verschiedene Ergebnisse ernten. Bei der einen Firma sind die Arbeiter unzufrieden und gereizt; sie haben die Gewohnheit und halten es für ihre Pflicht, dem Chef unangenehm zu sein. Sie arbeiten möglichst wenig, namentlich wenn die Bestellungen recht dringlich sind; nötigenfalls verderben sie ein Stück. Sie verlassen die Fabrik mit dem Glockenschlag und streiken wegen jeder Kleinigkeit. Kurz, sie ergreifen jede Gelegenheit, dem Unternehmer ihr Übelwollen zu zeigen und seine Interessen zu schädigen. Bei einer andern Firma herrscht dagegen der größte Friede. Statt ihren Chef zu verachten, hegen die Leute zu ihm Vertrauen.

Sie sind dem Hause anhänglich und interessieren sich für dessen geschäftliches Gedeihen. Eine solche Eintracht gewährt dem Brotherrn nicht nur innere persönliche Befriedigung, sondern auch die Bürgschaft geschäftlichen Erfolges, während ein verdrossenes Personal die Zeit und die Rohstoffe nach Tunlichkeit verschwendet, die Maschinen vernachlässigt und dadurch die Konkurrenzfähigkeit des Hauses gefährdet. Zahlreiche Firmen gehen heute an den schlechten Beziehungen zu ihren Arbeitern zu grunde. Genau so wie man an falscher Einkaufs- oder schlechter Fabrikationsweise zu scheitern pflegt, scheitert man, wenn man nicht mit seinem Personal umzugehen versteht.

Es läßt sich aber nicht ungestraft leugnen, daß jede wirtschaftliche Frage mit einer moralischen verknüpft ist und daß sittliche Kräfte, wie die Eintracht der Beziehungen, die Wohlfahrt und gute Organisation der Arbeiterkreise, mächtige wirtschaftliche Faktoren sind, von deren Vorhandensein oder Fehlen Leben und Tod der Industrie abhängt. Es liegt im dringendsten Interesse der Industriellen, die moralischen Kräfte in ihren eigenen Dienst zu stellen, falls sie es vermeiden wollen, durch die auswärtige Konkurrenz oder durch innere Zerwürfnisse erdrückt zu werden. Glücklicherweise begreift die moderne Großindustrie diese Notwendigkeit, die gleichzeitig eine soziale Pflicht ist, immer besser. „Der Fabrikant schuldet seinen Arbeitern mehr als den baren Lohn: er muß sich auch mit ihrer leiblichen und sittlichen Lage befassen“, hat Engel Dollfus gesagt, und Friedrich Engel hat hinzugefügt: „Man hat nur die Wahl, den rücksichtslosen Kampf mit der Arbeit aufzunehmen oder sie für sich zu gewinnen, indem man sie für das Gedeihen des Kapitals interessiert.“

Immer allgemeiner verbreitet sich die Ansicht, daß das gute Einvernehmen mit dem Personal eine ebenso große technische Unerläßlichkeit bildet wie die gute mechanische Ausrüstung der Fabrik. Die Aktiengesellschaften haben diese Wahrheit ebenso erkennen gelernt, wie die privaten Arbeitgeber. Welcher Unterschied in der Auffassung des Arbeitsverhältnisses einst und jetzt seitens der Industriellen! Viele von den letzteren haben geschaffen, oder schaffen immer

bessere und ausgedehntere Einrichtungen zu gunsten ihrer Arbeiter — Wohlfahrtsbehelfe der verschiedensten Art, die den Zweck haben, der Arbeiterfamilie in allen Fährlichkeiten von der Wiege bis zum Grabe Hilfe zu leisten. Bei aller Verschiedenheit der Anlage und Ausführung verfolgen diese Einrichtungen durchweg das gleiche Ziel: die Quellen der Abneigung zum versiegen zu bringen dadurch, daß die Arbeiter am Wohlergehen der Unternehmungen interessiert werden. Da Zwietracht zerstört, dürfen Chefs und Arbeiter einander nicht feindlich gegenüberstehen. Sie müssen vielmehr gleiche Interessen haben und gleichsam eine Familie bilden. Alle Maßregeln, welche diese „Solidarität" erfolgreich fördern, sind von gegenseitigem Nutzen, ohne daß auch nur eine von ihnen als alleiniges Heilmittel gelten kann. Die Hauptsache dabei ist und bleibt, daß die Arbeitgeber ihrem Personal zugetan seien, denn die bewährtesten Wohlfahrtseinrichtungen sind wertlos, wenn das Herz nicht mitspricht; sie sind keineswegs, wie mancher Unternehmer sich vielleicht einbilden mag, leblose Mechanismen, aus denen der Friede automatisch herausspringt, wie die Elektrizität aus einer Dynamomaschine. Auch die sinnreichste Organisation erreicht ihren Zweck nur dann, wenn sie nicht bloß mit offenem Kopf, sondern auch mit offenem Herzen geleitet wird.

Die Maßregeln und Einrichtungen der in Rede stehenden Art entspringen zumeist der vom Staate ungegängelten Privat-Initiative. Und es ist gut, daß dem so sei, denn die letztere kann mit mehr Freiheit, Abwechslung und Dehnbarkeit verfahren als der Staat, der zu der rücksichtslosen und zwangsmäßigen Gleichmacherei verurteilt ist, die seinem bureaukratischen Wesen anhaftet. Damit will nicht gesagt sein, daß er sich um diese Dinge überhaupt nicht kümmern solle. Entschließt er sich, ihnen keine Hindernisse in den Weg zu legen und sie nicht durch eigene Schöpfungen zu ersetzen, so wird seine Mitwirkung bei ihrer gedeihlichen Entfaltung willkommen sein, und zwar hinsichtlich zweier Maßregeln, welche in seinen Wirkungskreis fallen und gegen welche selbst die strengsten Feinde der staatlichen Einmischuug nichts einwenden können.

Die eine ist die Veranstaltung von Untersuchungen über die Verdienstlichkeit und Fruchtbarkeit sozialer Einrichtungen. Solche Enquêten würden die Hinfälligkeit der staatlerischen Behauptung erweisen, daß die Privat-Initiative aus Unfähigkeit oder Gleichgültigkeit oder Selbstsucht untätig verharre. Unbefangene, gründliche Nachforschungen würden überraschende Enthüllungen zur Folge haben über die Vielfältigkeit, Anpassungsfähigkeit und Unzahl der aus dem wohlwollenden Eifer von Unternehmern hervorgegangenen Einrichtungen. Nach Erbringung des Nachweises des Wertes der Privat-Initiative könnte der Staat einen zweiten Schritt tun: sie amtlich anerkennen, sich auf sie stützen, sie heranziehen und sie durch Auszeichnungen belohnen. Die Macht der Eitelkeit, der solcher Lohn winkt, sollte in den Dienst des sozialen Friedens und der Arbeiterwohlfahrt gestellt werden. Um dekoriert werden zu können, müßte ein Industrieller oder Kaufmann, wenn nicht zufällig außerordentliche Leistungen anderer Art für ihn sprechen, seinen fachlichen Verdiensten solche Leistungen sozialer Natur hinzugefügt haben. Er müßte für die Wohnungen, das Alter, den Sparsinn, die Versicherung — kurz, für das Wohlergehen seines Personals vorgesorgt haben zur Zufriedenheit einer Jury, der die Beurteilung seiner Auszeichnungswürdigkeit obliegen würde.

Eine solche Neuerung hätte den großen Vorteil, die Unternehmer zu Wohlfahrtseinrichtungen zu ermuntern. Ein eigens zu schaffender „sozialer Verdienstorden“ würde voraussichtlich sehr gesucht sein, namentlich seitens jener Zögernden, die da fühlen, daß es ihre Pflicht wäre, etwas zu tun, die auch die Absicht haben, es aber immer wieder verschieben.

Allein die Wohlfahrtseinrichtungen können nur dann wirksamen Nutzen stiften, wenn sie richtig organisiert und mit klugem Takt geleitet sind. Zur Vermeidung gefährlicher Klippen bedarf man hier der Mitwirkung der Wissenschaft, die den Weg bahnen und erhellen muß, indem sie sich ihrerseits auf die tatsächliche Erfahrung stützt. Da diese Dinge ihre Technik haben, genügt zu ihrer Durchführung weder das Gefühl noch der erleuchtete Eigenutz. Wer das außer acht läßt, kann trotz aller Opfer schwere Enttäuschungen erleben und statt der ausgestreuten Friedenssaat Gegnerschaft ernten. Ohne Verhalt-

ungs- und Vorsichtsmaßregeln geht's ebensowenig wie ohne Berechnung. „Eine Wohlfahrtseinrichtung ohne Berechnung gleicht einem Schiff ohne Kompaß", sagt T'Kint de Roodenbecke.

Wie bei der industriellen, hat auch bei der sozialen Ausrüstung die Wissenschaft ein Wort mitzureden. So wenig man die Leitung eines technischen Dienstzweiges, die Führung einer Lokomotive, die Aufsicht über einen Kohlenschacht einem Manne anvertrauen würde, der keine Fachkenntnisse, sondern nur gute Absichten und edle Gesinnungen hätte, so unklug wäre es, die Handhabung jener sozialen Mechanismen, die viel Takt und Erfahrung erfordern, Leuten zu überlassen, die lediglich fachlich beschlagen, in den Sozialwissenschaften aber unbewandert sind. Man liefe Gefahr, statt der nötigen Festigung des Friedens an den Arbeitsstätten, dessen schwere Gefährdung herbeizuführen. Ich möchte sogar behaupten, daß diese sozialen Mechanismen noch schwieriger zu behandeln sind als die materiellen Maschinen; ist doch der Mensch ein komplizierteres Wesen als der Arbeiter! Der Arbeiter ist nur ein Teil des Menschen; er arbeitet nur mit dem Kopf und den Armen, nur auf Grund der technischen Erfordernisse seines Arbeitszweiges. Sobald wir aber den Menschen betrachten, hört das Formale und Automatische auf, am Platze zu sein. Hier kommen seine Familie, seine intimen Bedürfnisse, seine Interessen und Vorurteile, sein Mißtrauen und seine Leidenschaften in Betracht. Sein ganzer Seelenzustand will beachtet und berücksichtigt sein, soll es nicht zu gefährlichen Reibungen, Mißverständnissen und Ausbrüchen kommen.

Um seiner sozialen Aufgabe gerecht werden zu können, bedarf der Arbeitgeber einer besonderen Vorbereitung. Er sollte nicht nur technischer und kaufmännischer Fachmann sein, sondern auch Sozial-Ingenieur. Er müßte die Einrichtungen kennen, welche die Bestimmung haben, die Wohlfahrt des Unternehmers auf dem Glücke des Personals aufzubauen. Er müßte imstande sein, seine Gestehungs-Kostenberechnungen, seine Arbeitsorganisation, seine Gewinnerwartungen von sozialen Elementen beeinflussen zu lassen. Für all dies ist es unerläßlich, daß er mit den Arbeitern direkt und nicht bloß durch Werkmeister oder Abteilungsleiter ver-

kehre. Es gehört zu den größten Hindernissen des Arbeitsfriedens, daß die Entfernung zwischen den Arbeitern und dem Generalstab allzuweit ist. Bis ein wohlwollender Gedanke des Oberhauptes durch die Vermittelung mehrerer Zwischenglieder seinen Bestimmungsort — die Arbeiter — erreicht, bleibt davon nur ein Zerrbild übrig. Wenn der Chef sich über die ungünstige Aufnahme einer wohlgemeinten und guten Maßregel oder Einrichtung verletzt fühlt, ahnt er nicht, daß die Schuld an der falschen Vermittelung des Werkmeisters usw. liegt. Dieser ist übrigens bekanntlich oft auch hart und parteiisch oder hochmütig und übereifrig; dadurch schadet er gleichmäßig dem Personal und dem Unternehmer. Seine Ungerechtigkeit bewirkt, daß die Leute ihren Arbeitgeber hassen und daß dieser die Leute für übelwollend hält. Die meisten Zwistigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern werden durch die Ungeschicklichkeit oder den bösen Willen von Werkmeistern verschuldet.

Statt sich also auf die Technik und Verwaltung ihrer Betriebe zu beschränken und die übrigen Fragen der Willkür Untergebener zu überlassen, sollten die Ingenieure die Anstellung oder Entlassung von Kräften, die Festsetzung der Preise und Löhne usw. sich selber vorbehalten. Mit Recht schreibt Ledoux: „Es ist von hoher Wichtigkeit, daß der Ingenieur selber täglich oder fast täglich sich um die Arbeit kümmert, die Arbeiter persönlich kennt, mit ihnen in steter Berührung bleibt und sie in der Hand behält. Das mag schwierig sein, aber es ist unerläßlich und sollte mit der Ingenieur-Laufbahn unlöslich verknüpft sein. Wo es nicht geschieht, kann man mit Sicherheit annehmen, daß eines Tages die Unzufriedenheit und die Arbeitseinstellung ihren Einzug halten werden." Man kann nicht oft genug wiederholen, daß gute Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern ein sehr wesentliches Element des Gedeihens der Industrie bilden.

Von Emile Cheysson*), Paris.

*) Generalinspektor der Brücken und Straßen, Vizepräsident des Sozialmuseums, Präsident der Volkswirtschaftsgesellschaft, Ausschußmitglied des Gewinnbeteiligungsvereins, berühmter Sozialreformer.

Gewalt oder Güte im Lohnkampf?

Gewisse Formen der Gewalt im Lohnkampf werden von fast jedermann verworfen, während es andere gibt, zu denen selbst maßgebende Arbeiterführer und Unternehmerfreunde noch immer viel zu leicht raten. Ausschreitungen roher Gewalttätigkeit, wie sie vor etwa fünfzig Jahren nicht ungewöhnlich waren, kommen in England selbst bei Arbeitern der gröbsten Gewerke kaum mehr vor, seitdem die Gesetzgebung den Gewerkvereinen einen größeren Spielraum gewährt. Dagegen greift man noch jetzt häufig, wenngleich minder oft als ehedem, zur Arbeitseinstellung auf der einen, zur Betriebseinstellung auf der andern Seite, und die betreffenden Beschlüsse oder Abstimmungen erfolgen mit der gleichen Gelassenheit, wie etwa die Vorbereitungen, welche von Soldaten für eine Beschießung oder einen Ausfall getroffen werden.

Die Androhung eines Streiks oder einer Fabriksperrung ist auch nichts anderes als eine Kriegsdrohung, und die Folgen ihrer Verwirklichung gleichen denen eines Kriegsausbruches, sie wirken verheerend und entsittlichend, dehnen sich weit über die am Kampfe unmittelbar beteiligten Parteien hinweg und üben noch lange nach Beendigung des jeweiligen Kampfes einen unheilvollen Einfluß aus. Gilt dies schon von einzelnen Einstellungen, wie erst von Generalstreiks.

Was die Geschichte der Ausstände betrifft, so hat Gladstone in seiner Abhandlung über die Rechte und Pflichten der Arbeiterkreise bemerkt, daß speziell in England Wandlungen zum Besseren eingetreten sind; es kommt immer seltener vor, daß eine gewaltsame Mehrheit gewalttätige Versuche macht, die Minderheit zum Anschluß an die Streiks zu zwingen. Das englische Parlamentsmitglied Thomas Burt ließ sich auf dem internationalen Bergarbeiterkongreß zu

Jolimont, welchem er vorsaß, folgendermaßen vernehmen: „Die Arbeiter sollten überall auf der Rede- und Vereinigungsfreiheit bestehen und die besten Ergebnisse für ihre gute Sache von deren Gerechtigkeit erwarten. Dagegen sollten sie jeden, und gebe er sich noch so sehr als ihren Freund, der sie zur Einschüchterung, zur Gewalttätigkeit oder zu Ausschreitungen verleiten will, als einen argen Feind betrachten. Verlockungen dieser Art sind unklug und selbstmörderisch." Im Jahre 1876 schrieb Henry Crompton, es habe sich vieles gebessert, dennoch aber seien in manchen Gegenden und Industrien Englands die Beziehungen zwischen Unternehmern und Angestellten zweifellos nach wie vor herzlich schlecht; noch jetzt gibt es Arbeitszweige, in denen die wildeste Rohheit vorherrscht. Der in England seit 1870 bestehende Schulzwang hat diese Zustände ungemein gebessert.

Arbeitseinstellungen und Betriebssperrungen können durch das plötzliche Aufhören des Verdienstes so unheilvoll wirken, daß man zu ihnen nur dann greifen sollte, wenn alle gütlichen Einigungsversuche vergeblich gewesen sind. Der Arbeitslohn ist das einzig sichere Mittel des Arbeiters, seine Familie zu ernähren; wird ein solcher nicht verdient, so müssen die etwaigen Ersparnisse aufgezehrt oder es muß der persönliche Kredit erschöpft bezw. die aus früheren Einzahlungen der Streikenden gespeiste Vereinskasse in Anspruch genommen werden, oft sogar auch Unterstützung von auswärts her. Ist der Streik von Erfolg gekrönt, so kommt von der erzielten Lohnerhöhung der unwiederbringliche Lohnentgang in Abzug; die verpfändeten Gegenstände sind auszulösen, die Schulden beim Bäcker usw. zu bezahlen, die rückständigen Beiträge zu Bau- und anderen Vereinen zu entrichten, etwaige Bardarlehen zu tilgen, die vernachlässigte Kleidung der Kinder instand zu setzen usw.

Die einzige Art von Streiks, die ich billige, ist das Zusammentreten der Arbeiter zu Produktiv-Genossenschaften; nur aus diesen könnte der Unternehmerwelt eine ernste Gefahr erwachsen und sie würden zugleich einen beträchtlichen erziehlichen Einfluß auf ihre eigenen Mitglieder üben, indem die letzteren an ihrem eigenen Bart scheeren lernen könnten.

Dann würden die Arbeiter am besten erfahren, wie weit in einzelnen Industriezweigen die Löhne erhöht, die Arbeitsstunden verringert werden dürfen, wieviel Betriebskapital nötig ist usw.; auch würden sie es gänzlich in der Hand haben, die ihnen erforderlich scheinenden Gesundheits- und Unfallverhütungs-Maßregeln zu ergreifen.

Freilich muß ich gestehen, daß das Produktivgenossenschaftswesen bislang verhältnismäßig nur geringe Fortschritte macht. Die Gewinnbeteiligung (Teilung des Geschäftsgewinnes zwischen Unternehmern und Angestellten), eine andere moderne Form des Strebens nach Steigerung des Einkommens der Arbeiter in friedlicher Weise, ist in der Praxis in noch geringerem Maße verbreitet als die Produktivgenossenschaften, auch stehen ihr die Kapitalisten meist gleichgültig, die Sozialisten vielfach feindlich gegenüber. Und was die Lohnskalen usw. betrifft, so erklärte der große britische Bergarbeiterbund, welcher 14000 Mitglieder zählt, auf dem Jolimonter Kongreß: „Wir sind nicht für die jetzt üblichen Formen der Lohnskalen, Schieds- und Einigungsämter.“ Dies würde einer Ablehnung aller freiwilligen oder gesetzlichen Versuche einer gütlichen Schlichtung der im Lohnkampfe auftauchenden Streitigkeiten und einer Hinneigung zur Gewalt in Form von Streiks gleichkommen, d. h. falls wir es da wirklich mit der Ansicht der Mehrheit der Bundesmitglieder zu tun haben.

Ich meinerseits bin für freiwillige Einigungs- und Schiedsämter, habe nötigenfalls auch nichts gegen deren gesetzliche Regelung, wende mich jedoch entschieden gegen jeden staatlichen Zwang hinsichtlich der Lohnsätze, der Produktionsmenge oder der Arbeitszeit Erwachsener.

Innerhalb der englischen Gewerkvereine gehen die Meinungen über die wirksamsten Mittel zur Beilegung von Zwistigkeiten im Lohnkampfe immer mehr auseinander. Die Anhänger der älteren Trade-Unionspolitik verfechten eine möglichst weitgehende Anwendung gütlicher Mittel, und ich stimme ihnen hierbei vollkommen zu, denn ich weiß, daß jedes Gewerk seine besonderen Bedürfnisse hat, wenngleich im Notfalle eines dem anderen Beistand leistet. Der neuere Unionismus dagegen behauptet, daß die alten Koalitionen

ihre Ziele nicht erreicht haben, fordert die Bezwingung der Unternehmerkreise durch gesetzliche Vorschriften und setzt an die Stelle der spezifischen Beschwerden jeder einzelnen Industrie das allgemeine Verlangen nach „weniger Arbeit und mehr Lohn“ in sämtlichen Gewerken. In den modernen Vereinigungen macht sich eine erhöhte Ruhelosigkeit und Unbesonnenheit geltend. Während unter dem Walten der älteren Trade-Unions die Lohnkämpfe in der Regel von Angehörigen des betreffenden Industriezweiges geleitet wurden, welche gleichzeitig bewährte Beamte des betreffenden Vereins waren, treten heutzutage gewöhnlich Männer auf, die mit den jeweiligen Gewerken beruflich nicht zusammenhängen, und manche von ihnen ziehen aus dem Schüren des Kampfes größeren pekuniären Nutzen für ihre Person, als sie aus der Förderung einer gütlichen Lösung ziehen würden.

Unter den Verfechtern der staatlichen Regelung der Arbeitsbedingungen Erwachsener gibt es manche, die als Grund für die Notwendigkeit einer solchen Regelung den Umstand anführen, daß oft die von den Unternehmern bei gutem Geschäftsgange gemachten Zugeständnisse in schlechten Zeiten zurückgenommen werden. Nun denn, das Gesetz würde derlei nie verhindern können; überdies würde es den Einigungsämtern allmählig gelingen, in diesen Dingen eine erziehliche Wirkung auszuüben. Überhaupt sollen diese Ämter die Aufgabe haben, mehr dem Eintreten von Streitigkeiten vorzubeugen, als bereits eingetretene beizulegen. Wie Thomas Brassey, bin auch ich der Ansicht, daß ein häufiges Zusammenkommen der Unternehmer mit den Vertretern der Arbeiter an einem Tische dort, wo wirklich auf beiden Seiten der Friede gewollt wird, das gütliche Unterhandeln derart fördern müsse, daß im Laufe der Zeit das Auftauchen von plötzlichen Zwisten immer unwahrscheinlicher werden würde. Das Zusammenbringen der Parteien durch gütliche Beratungen ziehe ich entschieden dem Auseinanderbringen derselben durch gesetzlichen Zwang vor. Charles Bradlaugh.*)

*) Es ist dies der inzwischen verstorbene hervorragende Parlamentarier und Volksfreund, den die englischen Arbeiter ungemein verehrten.

Eine wichtige Lohnreform.

Als der Verfasser vor weit mehr als 30 Jahren seine ersten Darlegungen über die Frage der Beteiligung der Angestellten am Geschäftsgewinne schrieb, verhielt er sich gegen diese moderne Lohnreform noch ziemlich kühl und machte allerlei Zweifel und Einwendungen geltend. Diese Stellungnahme hatte damals ihre Berechtigung, denn das Beteiligungswesen war noch unentwickelt. Zwar wies es schon eine Reihe glänzender Erfolge aus der Praxis auf, aber erstens waren sie noch wenig zahlreich, zweitens standen ihnen mehrere hervorragende Fälle von wieder aufgegebenen Versuchen gegenüber, die — freilich bei näherer Prüfung mit Unrecht — die Ansichten der Gegner zu bestätigen schienen.

Seither hat der Verfasser den ebenso wichtigen wie interessanten Gegenstand eifrig verfolgt und das Ergebnis war, daß er längst zu einem überzeugten Anhänger des Systems der Gewinnbeteiligung geworden ist. Seit einigen Jahren hat deren praktische Anwendung so große Fortschritte gemacht, daß sie jetzt von weit mehr als 400 Firmen, darunter ca. 40 deutschen, geübt wird. Es gibt demgemäß nur mehr sehr wenige Theoretiker, die nicht für die Sache wären, und was die Praktiker betrifft, so haben sich selbst diejenigen, welche ihre Versuche aus irgend welchen — stets äußerlichen, nie organischen — Gründen wieder einstellten, meist in günstigem Sinne geäußert. Es steht auch schon fest, daß die neue Entlohnungsform mutatis mutandis in allen erdenklichen Betrieben gewerblicher, kommerzieller und landwirtschaftlicher Natur (Fabriken, Kaufläden, Banken, Bergbau, Versicherungsanstalten etc.) anwendbar ist — ohne Unterschied, ob Privatfirmen, Aktiengesellschaften, Genossenschaften oder Staatsbetriebe.

Unter den Personen, welche die Sache der Gewinnbeteiligung in neuester Zeit gefördert haben, nimmt der Amerikaner N. P. Gilman den ersten Rang ein. Sein auf der Pariser Weltausstellung 1889 preisgekröntes Werk: „Profit sharing between employer and employee“ (5. Auflage 1899) hat zahlreiche Firmen zur Einführung der Gewinnbeteiligung veranlaßt. Seither ist Gilman mit einer neuen Schrift über den Gegenstand hervorgetreten. Dieselbe führt den Titel „Industrial partnership or profit sharing. A word to the employer“ (Boston, G. H. Ellis) und behandelt die Sache vornehmlich vom Standpunkte der Unternehmer. Der Autor wendet sich zunächst an seine Landsleute, aber seine Worte sollten auch bei uns beherzigt werden.

G. J. Holyoake, der berühmte Förderer und Historiker des englischen Genossenschaftswesens, äußerte einmal: „Die soziale Frage erfüllt die Luft und ihr einziger antirevolutionärer Bestandteil ist die Gewinnbeteiligung.“ Der amerikanische Sozialpolitiker Washington Gladden schreibt im Hinblick auf das neueste stetige Wachstum der Beteiligungs-Praxis: „Die Gewinnbeteiligung ist nach der Logik offenbar das nächste Stadium in der Fortentwickelung der Arbeiterfrage.“ Auch die meisten übrigen Volkswirte — von John Stuart Mill bis Professor Marshall — empfehlen die Anstellung zahlreicher Versuche mit dem von Leclaire im Jahre 1842 begonnenen neuen System der Verteilung des Geschäftsertrages.

Der soeben erwähnte Leclaire war ein Pariser Zimmermaler und Dekorateur, der viel darüber nachdachte, wie er die Lage seiner Leute heben und deren Zukunft sichern könnte. Da warf der bekannte soziale Schriftsteller Fréguier ihm gegenüber den Gedanken hin, er möge das Personal an seinem Gewinne beteiligen. „Dieser Vorschlag erschien mir so undurchführbar, daß ich ihn mit Entschiedenheit verwarf“, schrieb Leclaire 35 Jahre später. Aber allmählich wurde er durch langes Nachdenken anderen Sinnes. Von seinem Gewinne konnte er nicht so viel entbehren, daß seinem großen Personale etwas Nennenswertes zugefallen wäre, allein er fragte sich: Würde die Schaffung eines Anteilverhältnisses und die daraus folgende Erwartung eines Nutzens bei den Arbeitern nicht

den Eifer hervorrufen, der erforderlich wäre, um sie zur Erstrebung eines höheren Geschäftsgewinnes anzuspornen? Und er kam zu der Überzeugung, daß in den meisten Arbeitern sittliche Eigenschaften schlummern, deren Weckung dem reinen Zeitlohn-System nicht gelingt, weil dieses dem Selbstinteresse, dem berechtigten, gesunden „Eigennutz“ der Leute, keine Lockung zur Entfaltung von Ehrgeiz, Ausdauer und Tüchtigkeit bietet. Er gelangte zu der Meinung, daß die Aussicht auf einen Gewinnanteil eine solche Lockung mit sich bringe, folglich zu größerem Fleiße, sorgfältigerer Arbeit, Rohstoffersparnissen, Verringerung der Überwachungskosten, einträglicherem Zusammenwirken aller Parteien und Schonung der Arbeitsbehelfe führen und daher das Erträgnis des Geschäfts erhöhen müßte, sodaß ein genügender Betrag auf die beteiligten Angestellten entfallen könnte. Der Versuch, den Leclaire machte, gelang wunderbar; der Reformator starb als Millionär, seine Leute erfreuten sich eines sehr guten Einkommens, wurden in sittlicher wie sozialer Hinsicht nicht minder gehoben und seit mehreren Jahrzehnten ist der ganze, recht große Betrieb ausschließlich Eigentum des Personals.

Dasselbe gilt von dem riesigen Warenbazar Au Bon Marché, dem Godin'schen Familisterium, der Textilfabrik W. Thomson Ltd., der Nelson Company etc. Das sind alles frühere große Privatfirmen, die jetzt meist gänzlich den Arbeitern gehören, also Produktiv-Genossenschaften geworden sind; doch unterscheiden sich diese von den gewöhnlichen Produktiv-Genossenschaften dadurch, daß sie deren Fehler vermeiden. Das Vermeiden dieser Fehler — an denen die meisten Genossenschaften scheitern — ist übrigens ein Vorzug, den auch die ohne Vergenossenschaftung arbeitenden, in der Mehrzahl befindlichen Partizipationshäuser vor den gewöhnlichen Genossenschaften voraus haben.

Der Hauptfehler besteht darin, daß die letzteren ihren Demokratismus in der Regel zu weit treiben, indem sie ihn auf die Geschäftsleitung ausdehnen. „Die fortwährenden, mannigfaltigen und zahlreichen Arbeiterunruhen unserer Zeit,“ so schreibt unser Gewährsmann, „beweisen in erster Linie, daß der Geist der Demokratie begonnen hat, die Industriewelt

zu beherrschen. Die Mehrheit lehnt sich gegen die ehedem mehr oder minder unbestrittene aristokratische Wirtschaftsordnung auf. Durch das allgemeine Stimmrecht und die politische Demokratie lassen sich viele Arbeiter — aber auch viele Angehörige des Mittelstandes — zu einer unrichtigen Analogie zwischen politischen und industriellen Regierungsdingen verleiten. Warum sollte die Fabrik oder das Kontor nicht ebenso republikanisch geleitet werden wie der Staat oder das Land? Nun denn, weil nicht alle Menschen den gleichen Geist haben, weil ihre Begabungen grundverschieden sind. Der Gedanke mag uns noch so sehr widerstreben, es bleibt Tatsache, daß eine natürliche Aristokratie des Geistes und der Fähigkeiten vorhanden ist. . . . Es ist daher unmöglich, einen Geschäftsbetrieb so einzurichten, als wären alle Menschen einander an Kenntnissen, Talent, Charakter gleich . . . Sogar in Amerika, und gerade da, steht der politischen Gleichheit ein strenger Geschäftsaristokratismus gegenüber. Selbst der radikalste amerikanische Politiker ist so vernünftig, geschäftliche Tüchtigkeit allenthalben zu bewundern und anzuerkennen."

Im Partizipationswesen wird die undemokratische, aber unerläßliche Geschäftsüberlegenheit durchweg berücksichtigt. Dasselbe achtet beim Unternehmer alle ihn jetzt beherrschenden Beweggründe zur Unternehmungslust und zum Einsetzen seiner besten Kräfte, aber es will auch beim Lohnarbeiter die gleichen Beweggründe geachtet und gefördert wissen, will auch ihm Gelegenheit geben, sich voll und ganz zu bewähren. Thomas Carlyle sah ein, daß „bei den meisten Unternehmungen eine Art Zwangsherrschaft nötig sei" und erklärte, das Geheimnis der „Versöhnung des Despotismus mit der Freiheit bestehe darin, den ersteren mit Gerechtigheit zu paren." Gilman fügt hinzu: „Die Anteilwirtschaft löst in erheblichem Maße diese Aufgabe — die Versöhnung des natürlichen und unentbehrlichen Gehirnadels in Geschäftssachen mit jenem echten Demokratismus, der auf dem großen begeisternden Gedanken der Interessengemeinschaft und Brüderlichkeit aller Menschen beruht."

Die Gewinnbeteiligung — welche von unserem Autor eine „streng konservative Bewegung" genannt wird, weil sie auf

dem Boden der heutigen Wirtschaftsordnung steht — ist ein Versuch, die Vorzüge des modernen Lohnsystems mit denen der älteren Erzeugnisteilung zu verbinden. Sie möchte, soweit dies unter den heutigen gründlich geänderten Arbeiterverhältnissen möglich ist, zwischen Brotherren und Angestellten Beziehungen wieder herstellen, wie sie zu jener Zeit bestanden, da der „Schuster mit seinen wenigen Gesellen in einem kleinen Laden auf derselben Bank zusammen arbeitete oder die Ländereien in Halbpacht gegeben und der Fang unter dle Mannschaft der Fischerboote verteilt wurde.“ Die Verteilung von Erzeugnissen in natura unter die heutigen Fabrikarbeiter ist nicht tunlich, wohl aber läßt sich, wie Gilman mit Recht bemerkt, das Lohnwesen abändern „und an einem schwachen Punkte kräftigen, indem man den festen Lohn durch einen veränderlichen Gewinnanteil ergänzt.“

Der Verfasser betont die außerordentliche Dehnbarkeit und Anpassungsfähigkeit des Beteiligungsgrundsatzes mit besonderem Nachdruck. „So lange das Ziel, das Gefühl der Interessengemeinschaft am Gedeihen des Geschäftes zu erregen, im Auge behalten wird, ist es einerlei, welche Gestalt das jeweilige Verfahren in seinen Einzelheiten annimmt.“ Jeder Unternehmer wird selbstverständlich gut tun, das Verfahren den Verhältnissen und Bedürfnissen seines Betriebes möglichst anzupassen. Tut er dies — und an trefflichen praktischen Vorbildern, wie an theoretischen Lehrmeistern fehlt es wahrlich nicht — so werden seine Erwartungen fast nie getäuscht werden, d. h. sein Personal wird fleißiger, sorgfältiger, besser, sparsamer arbeiten, wenig Überwachung erfordern und kaum je streiken. Dies sind Erfahrungssätze, und die Namen zahlreicher hervorragender Firmen bilden einen genügenden Beweis dafür.

Ein Drittel seiner Brochüre widmet der Bostoner Volkswirt den zwei Haupteinwendungen, die nicht selten erhoben werden und die er als wertlos widerlegt: 1. das Fehlen der Verlustbeteiligung, 2. die Auflehnung des Personals in gewinnlosen Jahren. Gehen wir wegen der Wichtigkeit der Punkte näher auf sie ein. Die Gewinnbeteiligung ist an sich keine kommerzielle Teilhaberschaft; unter einer solchen würden die

Angestellten das Recht haben, die Bücher beliebig zu prüfen und sich fortwährend in die Geschäftsleitung zu mischen; sie ist vielmehr lediglich eine industrielle Teilhaberschaft und unter dieser hat das Personal nur durch seine arbeitsmäßige (physische oder geistige) Tätigkeit für das Gedeihen des Hauses zu sorgen. Dieses hängt aber nicht nur von der Tätigkeit des Personals allein ab, sondern mindestens eben so sehr, oft noch vielmehr von der Geschicklichkeit der Geschäftsleitung. Der Arbeiter mag indes noch so eifrig und sparsam arbeiten — die Firma kann dennoch Verluste erleiden. Wie darf man ihn nun für diese büßen lassen? Der Grad seiner Verantwortlichkeit muß logischerweise auf den Grad seiner Beeinflussung der Gewinn- und Verlustmöglichkeit beschränkt bleiben. Er trägt durch fleißige und tüchtige Arbeit nach Kräften dazu bei, für die Firma und für sich selbst einen Gewinn zu erzielen; wenn trotzdem — ohne sein Verschulden — Verluste eintreten, soll er, nicht genug an dem Entgang des erhofften und redlich angestrebten Gewinnanteiles, auch noch einen Teil des von der Leitung oder von ungünstigen Marktverhältnissen verursachten Verlustes ersetzen? Welch' einseitige Ungerechtigkeit! Nur diejenigen Angestellten, welche entweder Kapital ins Geschäft bringen (das hat aber mit der Gewinnbeteiligung der Arbeit nichts zu schaffen) oder das Recht haben würden, den Geschäftsbetrieb in merkantiler Beziehung nach eigenem Gutdünken zu beeinflussen, könnten gerechterweise zur Verlustbeteiligung herangezogen werden. Bedenkt man überdies, daß die Verluste der Firma in schlechten Jahren noch größer sein würden, wenn bei ihr statt der Anteilwirtschaft die gewöhnliche Zeitlohnwirtschaft in Übung wäre, daß also die Firma besser wegkommt, ohne daß es sie einen Deut kostet, so muß das leoninische Begehren, das in der Verlustbeteiligung liegt, um so entschiedener zurückgewiesen werden.

„Jene Kritiker," sagt Gilman, „die dem Studium der tatsächlichen Erfahrung das leichtere Prophezeien vorziehen, sind der Ansicht, der Arbeiter werde in Jahren ohne Gewinn grollen, murren, streiken, kurz: sich in jeder Weise auflehnen, weil er so beschränkt ist, daß er die ihm mitgeteilten Ursachen

des Ausbleibens des Nutzens nicht begreifen kann und so mißtrauisch, daß er selbst dem ehrenhaftesten Brotherrn oder Bücherrevisor die Versicherung, es sei kein Erträgnis erzielt worden, nicht glauben wird. Aber die Praxis lehrt gerade das Gegenteil.“ Und er belegt die Aussage mit einer Reihe von hervorragenden Beispielen aus der Wirklichkeit. „Allerdings“, fügt er hinzu, „sind schlechte Geschäftszeiten geeignet, die Angestellten zu enttäuschen, aber auch die Unternehmer werden Mißvergnügen empfinden“, und zwischen berechtigter Enttäuschung und unvernünftiger Auflehnung ist ein gewaltiger Unterschied. Und zum Schluß:

„Die Gewinnbeteiligung liegt gänzlich in den Händen des Arbeitgebers. Er hat sie anzufangen, er kann sie nach seinem Gutdünken und Bedürfnisse einrichten, er darf sie beliebig fortsetzen, abändern oder aufgeben, je nachdem er mit ihren Erfolgen zufrieden ist oder nicht. Es gibt somit keinen Grund, warum er sich nicht wenigstens mit ihrem Wesen und ihrer Geschichte vertraut machen sollte. Es ist überhaupt hoch an der Zeit, daß die Unternehmerklasse etwas mehr als bisher beitrage zu einer vernunftgemäßen und gründlichen Beendigung des Lohnkampfes, denn mit dem bloßen Widerstande gegen machtbewußte Arbeitervereinigungen ist nichts getan. Die Unternehmerwelt hat gegenwärtig die Pflicht, Unbesonnenheiten der Arbeiterwelt durch eigene Weisheitsmaßregeln wett zu machen. Eine solche Maßregel ist die Gewinnbeteiligung, welche den Angestellten ans Geschäft fesselt, ihn für sein eifriges Streben im Interesse des ersteren entschädigt und allermeistens auch für die Unternehmer rentiert.“

In Deutschland bestehen von den etwa zwanzig Anteilwirtschaften, die Viktor Böhmert 1878 feststellen konnte, gegenwärtig nur noch neun. Doch sind durch das Freese'sche Buch „Fabrikantenglück“ und das Gilman-Katscher'sche „Die Teilung des Geschäftsgewinnes“ eine Anzahl neuer Versuche angeregt worden. Im ganzen konnte Böhmert durch seine letzte Enquête (1901) 42 bestehende reichsdeutsche Anteilbetriebe ermitteln, die rund 28000 Personen am Geschäftsnutzen beteiligen. Darunter vor allem die in ihrer Art auf

der ganzen Erde einzig dastehende „Zeißstiftung" in Jena, über die ich im nächsten Kapitel eingehend berichte; ferner der Großgrundbesitz des Graf L. v. Reventlow, Reichstagsabgeordneter, in Wulfshagen; das Rittergut Jürgensdorf in Mecklenburg-Schwerin; endlich die Berliner Jalousie- und Holzpflasterfabrik von Heinrich Freese. Seit dem Erscheinen des Böhmertschen Berichtes hat sich die Zahl der deutschen Anteilfirmen um mehrere größere Häuser vermehrt. Leider sind auch hierzulande die meisten Beteiligungsfirmen noch viel zu engherzig in der Bemessung der Gewinnanteilsätze; diese betragen, statt 25—50, in der Regel nur 3—10 % des Reingewinnes oder 2—7 % der Löhne, und das ist zu wenig verlockend. Soll die so empfehlenswerte Gewinnbeteiligung sich allgemeiner einbürgern, so ist es m. E. unerläßlich, daß hohe Anteilsätze ausgeworfen werden, denn nur solche wirken anspornend und sind daher in letzter Linie für beide Teile wirklich lohnend.

Wer sich für die Einführung der Gewinnbeteiligung näher interessiert, sei auf die neuesten einschlägigen Veröffentlichungen verwiesen: Böhmert, „Die Gewinnbeteiligung der Arbeit in Deutschland, Oesterreich und der Schweiz" (Dresden 1902); Wilh. Stiel, „Die Gewinnbeteiligung der Arbeit, ihre Bedeutung und Durchführbarkeit" (Dresden 1905); Dr. H. Beck, „Gerechter Arbeitslohn!" (Dresden 1902, 2. Auflage 1905); Freese, „Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe", 2. Auflage (Gotha 1905); Freese, „Gewinnbeteiligung", 2. Auflage (Gotha 1905); Katscher, „Die Gewinnbeteiligung" (Leipzig 1904).

Leopold Katscher.

Arbeiterrechtlicher Radikalismus.

Die letzten Jahrzehnte haben viele erfreuliche Beispiele hervorragender Arbeiterfürsorge von Seiten einzelner Unternehmer gezeitigt; aber keines kann sich an Humanität und aufgeklärter Gerechtigkeitsliebe mit der Jenenser „Zeiß-Stiftung“ messen, dieser Schöpfung des am 14. Januar 1905 verstorbenen Ernst Abbe, welche seit 1896 besteht und mit ihren jetzt etwa 1800 Arbeitern im Laufe eines Halbjahrhunderts allmählich aus einer kleinen Werkstätte herausgewachsen ist. 1846 rief Karl F. Zeiß zu Jena die gegenwärtig weltberühmte optisch-mechanische Fabrik in kleinem Maßstabe ins Leben. 1875 trat Dr. E. Abbe, Universitätsprofessor der Mathematik und Physik, nach seiner Entdeckung der richtigen Mikroskoptheorie als Gesellschafter in die Firma ein, und nun begann sofort die Schaffung einer Reihe von Wohlfahrtseinrichtungen mit einer Krankenkasse, welcher alle Gehilfen, damals sechzig, beitreten mußten, der die Firma jedoch nur selten Zuschüsse leistete, so daß sie meist von den Mitgliedern erhalten wurde. Ende 1884 erfolgte auf Grund des betreffenden Reichsgesetzes die Umwandlung in eine Betriebskrankenkasse mit 75 Prozent des Lohnes und einem Sterbegeld von M. 50. Die Beiträge der Mitglieder wurden vorläufig mit 1.8 Prozent vom festen Lohn bestimmt. Die Firma leistete bloß das vorgeschriebene Drittel, überließ aber die Verwaltung gänzlich den versicherten Arbeitern. 1892 erhöhte sie ihre Leistungen beträchtlich und ermöglichte so eine bedeutende Steigerung der Kassentätigkeit, und von den noch später festgesetzten 4 Prozent der Löhne und Gehälter übernimmt sie bei ledigen Arbeitern 2.5, bei verheirateten 1.5 Prozent. Am 3. Dezember 1888 starb der Gründer des Hauses und unmittelbar darauf wurde ein Pensions-

statut ausgegeben, das den Beteiligten ein nötigenfalls klagbares Recht auf ziemlich hohe Invaliden- und Altersrenten für sich und auf ebenfalls nennenswerte Witwen- und Waisenbezüge für ihre Hinterbliebenen gewährte. Je nach dem Betrage des festen Gehalts oder Lohnes, und je nach der Zahl der zurückgelegten Dienstjahre, beträgt das anrechnungsfähige Maximum der Eigenrente M. 100 bis 160 monatlich für Arbeiter und M. 120 bis 200 monatlich für Werkmeister, Kontorbeamte und andere Gehilfen. Die volle Pensionierung tritt nach Zurücklegung einer wenigstens 30jährigen Dienstzeit ein. Julius Pierstorff schreibt in seiner Schrift „Die Zeiß-Stiftung“: „Für die auf Grund besonderer Verträge angestellten oberen Geschäftsbeamten bleibt die Festsetzung der Höhe des pensionsfähigen Jahresgehaltes von Fall zu Fall besonderer Vereinbarung vorbehalten. Nur wer beim Eintritt in den Dienst der Firma das 40. Jahr überschritten hat, bleibt von allen Pensionsansprüchen ausgeschlossen.“

Die Pension, zu der jede Witwe, die nicht über 20 Jahre jünger ist als ihr Ehemann, bis zur Wiederverheiratung berechtigt ist, beträgt stets $^4/_{10}$ der Invalidenrente, welche der verstorbene Ehemann bezogen hat oder welche ihm zur Zeit seines Todes im Invaliditätsfalle zugestanden haben würde. Der Pensionsanspruch hinterlassener Kinder dauert bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres und ist für jedes Kind auf $^1/_5$ der Invalidenrente normiert. Doch brauchen für Witwen und Waisen zusammen nicht mehr als $^8/_{10}$ vom Pensionsanspruch des Verstorbenen gewährt zu werden. Hat der Verstorbene erst nach dem vollendeten 45. Lebensjahre, oder im Zustande der Gebrechlichkeit oder sichtbarer Krankheit seine Ehe geschlossen, so sind seine Hinterbliebenen von allen Pensionsrechten ausgeschlossen. Auf die gewährten Pensionen wird die etwaige reichsgesetzliche Alters- und Invaliditätsrente, da die Zahlung der gesamten Versicherungsbeiträge von der Firma übernommen ist, zum vollen Betrage, etwaige sonstige Pensionsbezüge aus öffentlichen Kassen, ebenso alle durch persönliche Tätigkeit gewonnenen regelmäßigen Einnahmen zur Hälfte angerechnet. Auswanderung sowie Verurteilung unter Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte hat den

Verlust der bezogenen Pension zur Folge. Im ersteren Falle werden jedoch zwei Jahrespensionen als Entschädigung gewährt.

Die nächste Betätigung der arbeiterfreundlichen Gesinnung Abbes kam 1892 zum Ausdruck in der nach Beratungen mit der Arbeiterschaft erlassenen, als „Arbeitsvertrag“ bezeichneten Arbeitsordnung für die optische Werkstätte. Darin werden einerseits die den Arbeitern obliegenden allgemeinen Verpflichtuugen auf das im Interesse des Betriebes unbedingt gebotene Maß zurückgeführt, anderseits der Verfügungsmacht der Geschäftsleitung im Interesse der Arbeiter genaue Schranken gezogen, um der willkürlichen Ausnützung der Arbeitskraft vorzubeugen. Während die Arbeitszeit in der Glasfabrik auf im Winter 9½, im Sommer 10 Stunden, ausschließlich der Pausen, festgesetzt wurde, beschränkte man sie in der optischen Werkstätte auf 9 Stunden, einschließlich der zwei Pausen von zusammen 2 Stunden. Diese Arbeitszeit bildet nicht nur eine Pflicht, sondern auch ein Recht der Arbeiter; demgemäß muß das Haus, Betriebsstörungen ausgenommen, an allen Werktagen entweder solange arbeiten lassen oder andernfalls den vollen Lohn bezahlen, solange nicht die 14tägige Kündigungsfrist abgelaufen ist. Die Arbeitsordnung erkennt also in richtiger Auffassung des sittlichen Wesens des freien Arbeitsverhältnisses an, daß die Arbeitsgelegenheit und der Verdienst des Arbeitnehmers nicht willkürlich verkürzt werden darf. Für Überstunden und ausnahmsweise geleistete Sonn- und Feiertagsarbeit sind zum Zeit- oder zum Stücklohn 25 Prozent zuzuschlagen, doch ist niemand verpflichtet, solche Sonderarbeit zu leisten. Strafen setzt der Arbeitsvertrag für keinerlei Vergehen fest. Außer zum Ersatz verschuldeten Schadens an Inventar oder Werkzeug, dürfen dem Arbeiter keinerlei Abzüge gemacht werden, und auch der Ersatzanspruch ist nur dann gültig, wenn der Betreffende oder das Gewerbegericht ihn anerkennt.

Den bisher vorgeführten Veranstaltungen des Jenaer Welthauses im Interesse seines Personals lag die Ansicht zugrunde, daß das heute allgemein geltende Arbeitsrecht die beiden Beteiligten, Unternehmer und Angestellte, sehr ungleich

treffe und daher einer Korrektur bedürfe. Deshalb war die Firma stets bemüht, ihren Wohlfahrtsmaßregeln eine Rechtsbasis zu geben, die eine willkürliche Änderung zu Ungunsten der Arbeiter möglichst ausschließen und ihre Lage nach Tunlichkeit sicherstellen sollte. Die Gesinnungen Abbes und seiner Genossen bürgten auch dafür, daß es zu deren Lebzeiten nicht anders werden würde; wie aber, wenn ihre künftigen Nachfolger andere Gesinnungen hegen sollten, oder wenn, was ja bei keinem noch so guten Unternehmen ausgeschlossen ist, die Blüte des Hauses nachließe und es somit an den zur Befriedigung der Rentenansprüche und so weiter nötigen Fonds fehlte? Um diese beiden Fälle auszuschließen und zugleich die Bedeutung des Unternehmens weiter zu heben, entschlossen sich die Geschäftsinhaber in großer Selbstverleugnung und Opferwilligkeit zu einem wirtschaftlichen Experiment, das in hohem Maße interessant, ideal und erfolgverheißend genannt werden muß und in seiner Art wohl einzig dasteht, nämlich zur Schaffung der „Karl Zeiß-Stiftung“.

1889 trat K. F. Zeiß' Sohn Roderich von der Geschäftsleitung zurück; Abbe, der nun alleiniger spiritus rector blieb, verwandelte unter dem 1. Juli 1891 die ganze Unternehmung in eine selbstständige, unveräußerliche Stiftung und seine eigene Stellung als Chef in die eines angestellten Mitgliedes der Geschäftsleitung. Das alle für die Verwaltung etc. maßgebenden Grundsätze und Vorschriften enthaltende Stiftungsstatut erfuhr im Laufe von 5 Jahren mehrere weittragende Verbesserungen und gelangte in seiner endgültigen Gestalt am 1. Oktober 1896 anläßlich des Halbjahrhundert-Jubiläums der optischen Werkstätte zur Veröffentlichung, die Stiftung wurde dem Schutze der weimarschen Regierung unterstellt, d. h. das Kultusdepartement wurde mit ihrer Vertretung als juristische Person betraut, doch ohne daß der Staat den Betrieb oder die Verwaltung beeinflussen könnte oder für die Verpflichtungen der Stiftung zu haften hätte. Der gesamte Betrieb ging auf die letztere für deren Rechnung über. K. F. Zeiß' Erben und die Familie Abbes wurden mit einem festverzinslichen Kapital abgefunden, die ersteren überdies 4 Jahre lang am Geschäftsgewinn beteiligt.

Das Statut bestimmt, daß jedes künftig von der Stiftung zu erwerbende oder zu gründende neue Unternehmen nach den gleichen Grundsätzen verwaltet werden müsse wie die älteren; ferner, daß diese dauernd weitergeführt werden müssen, jedes selbstständig unter seiner eigenen Firma, sowie mit seinem eigenen Vermögen und Betriebskapital, des weiteren unter Verwaltung eines eigenen, an die Vorschriften des Statuts gebundenen Vorstandes. Die Aufgaben, das Wesen, die Befugnisse, die Zusammensetzung etc. der Vorstände sowie die Vorsichtsmaßregeln bezüglich ihrer Tätigkeit sind eingehend vorgeschrieben. Die Stiftungsverwaltung wird bei den vorhandenen Betrieben durch einen von ihr zu ernennenden ständigen Stiftungskommissar vertreten, der das Recht und die Pflicht hat, die Geschäftsführung der Betriebe dauernd zu beaufsichtigen und die Statutenmäßigkeit des Verfahrens zu überwachen; darüber hinaus liegt ihm bei allen wichtigen Arten der Geschäftsführung beschließende oder beratende Mitwirkung ob. Sein Wirkungskreis, seine Entlohnung, sein Verhältnis zu den Vorständen und der Verwaltung, dies und alles andere ist ausführlich und mit kluger Umsicht geregelt.

Von praktischem und humanem Geiste zeugen in reichem Maße die Bestimmungen über das Rechtsverhältnis der Arbeitnehmer, die Abbe als den wichtigsten Teil des Statuts und als äußeren Abschluß seiner ganzen Lebensarbeit bezeichnet hat. Darin sind seine ohnehin schon längst befolgten Prinzipien definitiv festgelegt. Zu diesem Punkt bemerkt Professor Pierstorff zutreffend: „Er will hier erklärtermaßen für das gesamte Personal das öffentliche Proletarierrecht der Reichsgewerbeordnung und der einschlägigen Abschnitte des Handelsgesetzbuches durch ein besseres Arbeiter- und Angestelltenrecht ersetzen und jenes öffentliche Recht insbesondere durch Gewährung und Garantierung weitergehender Rechte, als in diesem enthalten sind, außer Anwendung bringen. Eine Verbesserung der Lage der abhängigen Arbeiter, ohne den gleichzeitigen Versuch einer Hebung ihrer Rechtslage, ist in seinen Augen, so nützlich und achtungswert solche Bestrebungen sein mögen, unter dem Gesichtspunkte der sozialen Volksinteressen lediglich täuschende Dekoration . . .“

Die persönliche und bürgerliche Unabhängigkeit will das Statut den Arbeitenden vor allem dadurch sichern, daß es das Pflicht- und Dienstverhältnis des Personals zur Firma, zur Stiftung und zu den Vorgesetzten aufs genaueste festsetzt und dabei streng darauf abzielt, daß sich dieses Verhältnis lediglich auf industrielle, geschäftliche Punkte beschränke. Demgemäß dürfen bei der Anstellung und Beförderung von Leuten keinerlei persönliche, das heißt nationale, konfessionelle oder politisch-parteiliche Rücksichten maßgebend sein, sondern es dürfen ausschließlich die Leistungen, Fähigkeiten, die gute Führung und die Betriebsinteressen in Betracht kommen. Niemand darf unmitttelbar oder mittelbar außer des Dienstes in der freien Ausübung irgendwelcher persönlicher oder bürgerlicher Rechte behindert werden. Ebensowenig ist es den Leitern gestattet, die Betriebsangehörigen in der Vertretung ihrer Interessen einzeln oder gemeinsam zu beschränken, sofern sie nicht eine Verletzung des Gesetzes oder der übernommenen Vertragspflichten enthalten.

Jeder über achtzehn Jahre alter Arbeiter oder Gehilfe hat ein Anrecht auf Urlaub von insgesamt zwölf Tagen im Jahre. Sind die Urlaubsnehmer mehr als zwanzig Jahre alt und seit mindestens einem Jahr im Dienst, so wird ihnen für jährlich sechs Urlaubstage der feste Zeitlohn, den sie beziehen, fortgewährt. Betriebsangehörigen, die zu ehrenamtlicher Tätigkeit berufen werden, muß der Urlaub, wenn er um dieser Tätigkeit willen begehrt wird, stets gewährt werden. Während der Dauer solchen Urlaubs beziehen die Beurlaubten ihren Zeitlohn oder Gehalt fort, soweit ihnen nicht entsprechende Entschädigung aus öffentlichen Mitteln zusteht. Der feste Zeitlohn wird stets auch für die in die Arbeitswoche fallenden gesetzlichen Feiertage gewährt, da die Entziehung der Arbeitsgelegenheit wider Willen des Arbeiters erfolgt. Der in der Arbeitsordnung festgesetzte Lohnzuschlag von 25 Prozent für vereinbarungsgemäß geleistete Über- und Feiertagsarbeit gilt als Minimum. In der Festsetzung eines hohen Zuschlags soll Gewähr dafür gegeben werden, daß solche zusätzliche Arbeit nur in wirklich dringenden Fällen von der Geschäftsleitung begehrt werde. Von hoher Wichtigkeit sind die die Herab-

drückung des einmal erreichten Lohnminimums verhindernden Vorschriften. Darnach darf ein seit einem Jahre bezogener fester Lohnsatz nicht mehr verringert werden, selbst wenn der Arbeitstag dauernd oder vorübergehend verkürzt werden sollte. Der Beginn der pensionsfähigen Dienstzeit ist seit einigen Jahren auf das 18. — bis dahin 19. — Lebensjahr verlegt.

Von noch größerer Bedeutung als die Erweiterungen der Pensionsrechte sind jene Verfügungen, die sich auf die Entlassung der Arbeiter beziehen und ein absolutes Novum im Gebiete des Arbeitsrechts bilden. Es handelt sich erstlich um nichts Geringeres, als daß rentenberechtigte Arbeiter wegen unverschuldeter Verringerung ihrer Arbeitskraft nur dann entlassen werden dürfen, wenn ihnen gleichzeitig die satzungsmäßige Pension, Rente zugebilligt wird. Früher hatte die Firma juristisch das Recht, jeden noch nicht invaliden Arbeiter nach vierzehntägiger Kündigung beliebig zu entlassen, und nur der Ehrlichkeit des Chefs hatten die Leute es zu verdanken, daß dies nicht geschah und sie daher ihren Ruhegehaltsanspruch nicht verloren. Die Stiftungssatzungen machen es nun unmöglich, daß das Personal künftig ganz von der Gewissenhaftigkeit der Geschäftsleitung abhänge, und erst hiedurch wurde das Pensionsstatut zu einem wirklichen juristischen Instrument der Sicherung der einschlägigen Ansprüche. Zweitens handelt es sich um die sogenannte „Abgangsentschädigung“, den Gipfel der von Abbe ersonnnen Begünstigungen des Personals. Pierstorff schreibt hierüber: „Ein anerkannter Mißstand des freien, kündbaren Arbeitsvertrages ist, daß es dem Unternehmer jederzeit ermöglicht ist, je nach den augenblicklichen Geschäftskonjunkturen eine beliebige Menge von Arbeitskräften, soweit sie nur überhaupt verfügbar sind, heranzuziehen und diese, unbekümmert um ihr weiteres Schicksal, und ohne weitere Verpflichtung als diejenige der Lohnanzahlung nach Maßgabe der geleisteten Arbeit, nach kürzerer oder längerer Frist wieder abzustoßen. Im Gegensatz hierzu haben zwar die Betriebe der Stiftung in Anerkennung eines größeren moralischen Pflichtmaßes von jeher die Geschäftspolitik befolgt, regelmäßig nicht

mehr Arbeiter aufzunehmen, als voraussichtlich auf die Dauer von ihnen beschäftigt werden können. Um aber die Fortsetzung dieser sozialen Geschäftspolitik für alle Zukunft möglichst zu sichern, ist eine in der allgemeinen Praxis bisher völlig unbekannte Einrichtung getroffen worden, die wohl geeignet erscheint, das Aufkommen jedes Mißstandes im Bereich der Stiftungsunternehmungen wirksam zu verhindern: die Abgangs-Entschädigung. Es steht nämlich allen in kündbaren Verträgen stehenden Beamten, Gehilfen und Arbeitern für den Fall, daß eine Auflösung des Dienstverhältnisses erfolgt, ohne daß sie selbst in ihrer Person hierzu Veranlassung gegeben haben, ein klagbarer Anspruch auf eine einmalige größere Geldentschädigung zu. In dieser Weise soll nicht nur den entlassenen Arbeitern das Abwarten und Aufsuchen anderweitiger günstiger Arbeitsgelegenheit erleichtert, sondern mehr noch die bloß vorübergehende Einstellung vermehrter Arbeitskräfte nach Möglichkeit hintangehalten werden." Allerdings wird dieser Entschädigungsanspruch erst nach im ganzen dreijähriger, seit Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienste der Stiftung verbrachter Dienstzeit erworben. Die Abgangsentschädigung ist mindestens auf einen halben Jahreslohn oder -Gehalt zu bemessen. Für Geschäftsangehörige, die Pensionsanwartschaft erlangt haben, darf sie nicht mehr betragen als die Gesamtsumme der zu beanspruchenden Invalidenpension für einen Zeitraum, der gleich ist dem vierten Teil der abgelaufenen anrechnungsfähigen Dienstzeit.

Für besondere Leistungen irgendwelcher Art, die über die gewöhnliche Alltagsarbeit hinausgehen, z. B. Verbesserungen, Erfindungen etc., wird dem Betreffenden ein der Billigkeit entsprechender Anteil an den erreichten Vorteilen eingeräumt. Um die Stiftung für die Erfüllung ihrer erheblichen vermögensrechtlichen Verbindlichkeiten gegenüber dem Personal, sowie für ihre anderen gemeinnützigen und geschäftlichen technischen Ausgaben genügend auszurüsten, sorgen die Satzungen für sehr beträchtliche Reservefonds, die aus Betriebsüberschüssen und anderen Erträgnissen angesammelt werden. Seit 1893 besteht ferner bei der optischen Abteilung die Einrichtung, daß Spareinlagen mit einer Verzinsung von

5 Prozent entgegengenommen werden. Dazu kommt noch eine ganze Reihe kleinerer Wohlfahrtseinrichtungen.

Von der Gewinnbeteiligung des Personals hielt Abbe nicht übermäßig viel, obgleich er ihre Vorzüge keineswegs verkannte; daher führte er sie bei seiner Stiftung nicht sofort ein, sondern nahm die Möglichkeit der Einführung erst für den Fall in Aussicht, daß die gesamte Geschäftslage und der Stand des Reservefonds es gestatten würden. Für den Fall der Einführung ward im Statut bestimmt, daß der Gewinnanteil für alle Angestellten ein relativ gleicher sei nach Maßgabe ihres Lohnes oder Gehaltes und daß jeder Angestellte anteilberechtigt sein solle. Ausgeschlossen sind einzig und allein die Mitglieder der Geschäftsleitung, damit sie gegen den Verdacht geschützt bleiben, als könnten sie des eigenen Vorteils wegen die schwankenden Bezüge der Geschäftsangehörigen auf Kosten des regelmäßigen Gehaltes oder Lohnes zu bestimmen trachten.

Tatsächlich erfolgte die Einführung der Gewinnbeteiligung doch sehr bald. Schon bei Gelegenheit des Jubiläums beschloß die Geschäftsleitung der optischen Werkstätte, der Arbeiter- und Beamtenschaft des ihr unterstellten Betriebes einen Jahreszuschlag von 8 Prozent des Lohnes oder Gehaltes als Gewinnanteil (M. 65.232) auszuzahlen.

Das Glaswerk folgte mit der Modifikation, daß nur den Taglohnarbeitern der Betrag eines Monatslohnes, den Akkordarbeitern hingegen im Hinblick auf die unverhältnismäßige Höhe der zur Zeit noch geltenden Akkordsätze nur der Betrag eines Wochenlohnes gewährt wurde. Pierstorff berichtet weiter (1898): „Bei der Einführung der Gewinnbeteiligung wurde in der optischen Werkstätte für die Berechnung des dem Personal zu gewährenden Anteils folgende Norm aufgestellt: Von dem ermittelten bilanzmäßigen Jahresgewinn, der den statutarischen Bestimmungen gemäß ohne Rücksicht auf die Höhe des Betriebskapitals in Prozenten der Lohn- und Gehaltssumme zu berechnen ist, werden die ersten 9 Prozent im voraus für die Reservefonds in Abzug gebracht, und zwar 7 Prozent als anschlagsmäßige Reserve für zukünftige Pensionsleistungen und

2 Prozent als Deckung für die zukünftig zu leistenden Abgangsentschädigungen. Sofern der verbleibende Nettogewinn, bezogen auf das Lohn- und Gehaltskonto, 20 Prozent nicht übersteigt, fällt er der Stiftung als Unternehmergewinn zu. Überschreitet aber der Gesamtgewinn die Höhe von 20 Prozent des Lohn- und Gehaltskontos, so wird die eine Hälfte dieses weiteren Überschusses in der oben angegebenen Weise unter die Beamten und Arbeiter verteilt. Der diesen auf solcher Grundlage zustehende Anspruch gilt als ein klagbarer, ohne daß zugleich dem Personal gegenüber eine Pflicht zur Rechnungslegung formell anerkannt worden wäre.

Die Ergebnisse der Gewinnanteil-Auszahlungen waren: 1897 M. 49.635 (= 5 Prozent der festen Bezüge), 1898 M. 100.167 (= 9 Prozent), 1899 M. 117.878 (= 10 Prozent), 1000 M. 138.000 (= 10 Prozent), seither 5 Prozent, nur 1902 gar nichts. Außerdem gelangten 1899 noch M. 19.634 als besondere Gratifikation (und zwar mit 6 Prozent der Löhne der Betreffenden bemessen) zur Verteilung an jene über 24 Jahre alten Arbeiter, die mindestens drei Dienstjahre hinter sich hatten.

Der neueste sozialpolitische Schritt der „Zeißstiftung" nach vorwärts ist die in ihren optischen Werkstätten am 1. April 1900 erfolgte Einführung des Achtstundentages. Die bisherigen Erfahrungen sprechen gar sehr dafür, daß diese Maßregel eine recht weise war. Der Nutzen ist nämlich für beide Teile ein bedeutender, indem genaue Berechnungen ergeben haben, daß die Arbeitsleistung im ersten Jahre durchschnittlich um 12 Prozent, der stündliche Lohnertrag um 7 bis 12 Pfg. gestiegen ist. Die Einrichtung hat sich dauernd bewährt.

Ich schließe mit dem Hinweis auf Abbes Devise: „Nicht Arbeiter gegen Unternehmer, sondern fortgeschrittene Arbeiter und fortgeschrittene Unternehmer gegen rückständige Arbeiter und rückständige Unternehmer!"

Leopold Katscher.

Lohnende Arbeiterfreundlichkeit.

1. Altruistischer Eigennutz.

Die das 19. Jahrhundert kennzeichnende große Umwälzung im Industriebetrieb wurzelte in der Entdeckung der überlegeneren Produktivität der durch Dampf getriebenen Maschinen und rief die von gewaltigen Fabriken erfüllten Riesenstädte hervor. Dem 20. Jahrhundert steht eine andere industrielle Umwälzung bevor, die aus der Erkenntnis der höheren Produktivität gut behandelter menschlicher Arbeitskräfte hervorgeht und bereits erhebliche praktische Fortschritte zu machen beginnt, nachdem sie schon seit einiger Zeit in vielen Köpfen aufgedämmert ist. Theodor Hertzka hat vor vielen Jahren geschrieben, daß den Arbeitern an guter Behandlung weit mehr gelegen sei als an hohen Löhnen, und die von den Firmen, welche die Gewinnbeteiligung oder sonstige Wohlfahrtseinrichtungen eingeführt haben, gemachten Erfahrungen bilden eine ebenso starke wie unanfechtbare Bekräftigung dieses Ausspruches. Der Chef eines dieser Häuser, der Pariser Optiker Baille-Lemaire, sagte 1889, von der Bedeutung menschenfreundlicher Einrichtungen sowohl für die Arbeiter als für die Unternehmer sprechend: „Man rede mir nicht von Philanthropie und Wohlwollen, wo doch ausschließlich das Selbstinteresse in Betracht kommt!“

Das ist des Pudels Kern — für würdige Lebens- und günstige Arbeitsbedingungen des Personals zu sorgen, ist nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit und Pflicht gegen Mitmenschen und Mitarbeiter, es ist vielmehr auch für den Wohltäter selber lohnend. Die Einsicht, das für die Hebung der Angestellten ausgegebene Geld sei eine vorzügliche Kapitalsanlage, bricht sich glücklicherweise immer mehr Bahn und ist, wenn erst allgemein geworden, berufen, die Arbeiter-

verhältnisse gründlich umzugestalten und die Lohnsklaverei ihrer schlimmsten Schattenseiten zu entkleiden. William T. Stead schreibt in der „Review of Reviews“ (London): „Der Mensch hat sich als die beste und produktivste Maschine erwiesen; es hat sich gezeigt, daß er für erhöhte Sorgfalt und vernünftige Behandlung nicht minder empfänglich ist als irgend eine Maschine. Die Sittenprediger haben das längst gepredigt, und die Regierungen haben diese Auffassung durch die moderne Fabriksgesetzgebung gefördert. Nicht bloß die gute Sitte, sondern auch das Geschäftsinteresse gewinnt durch die Anwendung solcher Anschauungen. Gute Ernährung und gutes Wohnen der Arbeiter vermehrt die Produktion. Und zwar quantitativ wie qualitativ.“

Aus zahlreichen neueren Zeitschriften-Artikeln geht hervor, daß die lohnende Philanthropie heute die meisten Anhänger bei den geschäftsklugen Yankees hat — mit eine Erklärung des stetig wachsenden wirtschaftlichen Aufschwungs der Vereinigten Staaten. Besonders lesenswert sind in dieser Hinsicht die folgenden einschlägigen Arbeiten, denen wir einen großen Teil unserer nachstehenden Mitteilungen entnehmen: „Was noch außer Löhnen?“ von W. H. Tolman im New-Yorker „Century Magazine“; „Die Verbesserung des Arbeitslebens“ von R. E. Phillipps in „The World's Work“ (New-York); „Die Verwaltung von Maschinenbauwerkstätten“ von H. F. L. Orcutt im Londoner „Engineering Magazine“.

Die Handelskammer zu Cleveland (Ohio) hat einen Ausschuß zur „Erteilung von Ratschlägen bezüglich der Hebung der sozialen Verhältnisse der Arbeiter“ eingesetzt und einen „sozialen Ingenieur“ an dessen Spitze gestellt. Das Ergebnis ist, daß zahlreiche dortige größere Fabriks- und Handelshäuser das Los ihres Personals beträchtlich verbessert haben. So z. B. hat die Metallwarenerzeugungs-Gesellschaft einen Mittagspeisesaal mit abwechslungsreicher Speisekarte eingerichtet, eine unentgeltlich benutzbare Bücherei angelegt, die im Walzwerk früher vorgekommenen Entkräftungen durch Einführung von drei achtstündigen statt zweier zwölfstündigen Schichten bedeutend an Zahl verringert und schießlich mit Hülfe technischer Neuerungen gänzlich beseitigt, und zwar mit dem Erfolg,

daß die Arbeiter gesunder sind und ohne Kostenerhöhung weit mehr leisten als ehedem. Auch eine Hülfskasse wurde ins Leben gerufen. Eine Farbenfabrik stellte den Arbeitern, die sich ihr Essen mitbrachten und es früher da oder dort verzehren mußten, zunächst einen Saal zur Verfügung. Bald sorgte sie auch für Speisen, die teils unentgeltlich, teils zu Selbstkosten abgegeben werden; „die leitenden Persönlichkeiten speisen oft in Gesellschaft des Personals, dem sie dadurch nähertreten. Da sie glauben, daß die Gesundheit der Angestellten etwas Lohnendes sei, haben sie für alle Arbeiterinnen Ruhezimmer hergestellt und mit bequemen Stühlen und Feldbetten versehen. In mehreren Teilen der Gebäude befinden sich Regen- und Wannenbäder." In der Trockenfarb-Abteilung ist die tägliche Benutzung des Regenbades vorgeschrieben, auch erhält hier jeder Arbeiter täglich einen reinen Anzug, zwei einfache Maßregeln, die zur Folge haben, daß die Erkrankungen unter Vergiftungserscheinungen, vorher beständig zwanzig vom Hundert, jetzt gleich Null sind und daß seither niemand wegen Krankseins die Abteilung verlassen mußte, während früher niemand länger als durchschnittlich anderthalb Monate hatte daselbst verbleiben können! Das spricht Bände für den Wert des Aufgebens der Gleichgültigkeit und Gedankenlosigkeit seitens der Unternehmerwelt. Eine örtliche Trambahngesellschaft hat für ihr Zugpersonal, damit es in den Pausen nicht umherzulungern brauche, behagliche Ruhezimmer mit Billardtischen usw. eingerichtet. Die Schneckenbohrerfabrik stellt ihren Leuten einen Rauch-, Lese- und Frühstücksaal zur Verfügung und gewährt ihnen Preise für praktische Anregungen zur Besserung ihrer eigenen Lage. Sie steht sich dabei gut, denn die Durchführung dieser Anregungen hat zur Erhöhung des Geschäftserträgnisses beigetragen. Für die Schmelzofenarbeiter sind Brausebäder vorhanden, die jeder mehrmals täglich — insgesamt eine halbe Stunde lang — benutzen darf, mit dem Ergebnis, daß die Arbeitsleistung eine bessere und trotz Herabsetzung der Stundenzahl reichlichere ist als früher. „Die im Kühlraum angebrachten Lüftungsröhren haben zur Vermehrung der Erzeugung um ein Viertel geführt!"

Ungemein lehrreich und interessant ist auch die Geschichte der bei der Daytoner Kassenregistrierapparat - Gesellschaft eingeführten Reformen. Eine Schiffsladung von Apparaten im Werte von 30000 Pfund Sterling kam wegen Mangelhaftigkeit aus England zurück. Das gab der Leitung zu denken, und sie hielt es für das Beste, vorerst ihr Menschenmaterial zu verbessern. (Näheres findet der Leser im Abschnitt „Zwei Muster-Arbeitgeber", 1. Abteilung: „Die N. C. R.")

Ein anderes Beispiel gründlicher Umwandlung einer armseligen in eine freundliche Umgebung führt Phillips aus dem südlichen London an. Die zumeist sehr arme Bevölkerung des dortigen Stadtteiles „Slidertown" wohnte in baufälligen Hütten, an deren Verschönerung sie nicht dachte. Die Eigentümer der daselbst befindlichen Fabrik bewirkten zunächst die Umtaufung des Viertels auf „Südpark" und verlegten sich dann darauf, die Bewohner für die Verschönerung zu interessieren — teils durch Preisausschreibungen für die hübschesten Blumenfensterkasten, Vordergärtchen, Hinterhöfe usw., teils durch Vorträge mit Nebelbildern, welche die Kleingartenkunst praktisch zur Darstellung brachten. „Bald war das Äußere der Gegend gründlich verändert — überall Blumen, Reben, Sträucher, schöne Straßen." Schließlich kaufte die Fabrikverwaltung ein Cottage und machte daraus ein „Haus der Nützlichkeit" mit Klubs, Kindergarten, Sonntagschule, Mütterheim usw. für das Personal und die Armen.

Ein hervorragender amerikanischer Industrieller fragte vor einigen Jahren Tolman, den Leiter des New-Yorker Bundes für soziale Fürsorge, ob er nicht einen jungen Mann oder eine junge Dame empfehlen könne, intelligent genug zum Privatsekretär, mit der alleinigen Aufgabe, durch persönlichen Verkehr mit den Arbeitern deren Bedürfnisse kennen zu lernen und der Firma Ratschläge zu erteilen, die zu Maßregeln führen könnten, welche die Selbstachtung und Leistungsfähigkeit der Leute steigern würden. Eine andere Firma drückte ihm gegenüber den Wunsch aus, die Lage ihrer Angestellten zu heben, meinte aber: „Wir sind zu beschäftigt, um zu derlei Zeit zu haben". Tolman antwortete: „Eben darum bedürfen Sie eines Menschen, der sich ausschließlich mit diesen Dingen abgibt,

das heißt, Sie brauchen einen Sozialingenieur." In seinem erwähnten Aufsatz sagt er: „Der soziale Ingenieur ist ein neuer Beruf, der den Industriellen lohnt, denn ein kräftiger Arbeiter kann mehr, ein gewissenhafter gewissenhafter, ein intelligenter intelligenter arbeiten." Und er erzählt von einer amerikanischen Fabrik, in der ein gebildetes Mädchen angestellt ist, damit es seine ganze Zeit dem Wohle des Personals widme. „Das Haus, in welchem die junge Dame wohnt, ist ein sozialer Mittelpunkt. Die Küche, das Speisezimmer, die Schlafstube, der Baderaum und die übrigen Wohnräume sind mit allen Erfordernissen einer Haushaltung ausgestattet, um die soziale Ingenieurin in den Stand zu setzen, die Paare, die zu heiraten gedenken, über alles Notwendige und dessen Kosten praktisch zu belehren. . . . Auch lernen sie hier ästhetischen Sinn; sie erfahren, daß es ohne jede Mehrausgabe möglich ist, das Schöne mit dem Nützlichen zu verbinden und zum Beispiel Tapeten von einem zum Teppich passenden Muster oder einen zu den Möbeln passenden Teppich zu wählen, ohne daß sie diese Wahl etwas kosten würde." Orcutt berichtet nicht über Geschehenes, sondern macht Vorschläge, was in der in Rede stehenden Richtung geschehen sollte, wenigstens soweit Maschinenbauwerkstätten in Betracht kommen. Er empfiehlt vor allem die Einrichtung eines wissenschaftlichen Laboratoriums in Verbindung mit jeder solchen Werkstätte, spricht dann von Verbesserungen in Heizung, Lüftung, Beleuchtung und fordert schließlich freies Mittagessen für die Arbeiter. „Die Sicherung des größten Behagens und der angenehmsten Umgebung für die Arbeiter ist etwas Lohnendes. . . . Gute Gesundheit und das Fehlen störender Einflüsse erhöht die Leistungsfähigkeit. . . . Es würde sich bestimmt bezahlt machen, in der Fabrik einen Speisesaal zu halten und darin unentgeltliches Mittagessen zu verabreichen. . . . Dies würde die Entlohnung des Arbeiters um die Kosten des Essens (etwa 50 Pfennig pro Kopf) erhöhen, die er zur Hebung seiner Wohlfahrt verwenden könnte, was anderseits auch dem Unternehmer zugute käme. In den Fabriken sollte das Menschenleben mehr gelten als die Maschinen. Die Leute sollten nicht durch Hunger in sie getrieben, sondern

durch günstige gesundheitliche Vorrichtungen angelockt werden. . . . Da die Arbeitsteilung eine wirtschaftliche Notwendigkeit ist, muß man ernstlich daran denken, ihre die Leistungsfähigeit verringernden Folgen zu mildern, und das mindeste, was in dieser Hinsicht geschehen kann, ist die Einrichtung gesunder Arbeitsstätten."

---

2. Die Sozialsekretärin.

In den vereinigten Staaten von Nordamerika gibt es bekanntlich allenthalben große „department stores", d. h. Riesenkaufhäuser oder Warenbazare für alles. Naturgemäß können die Besitzer derselben ihr ungeheures Personal, das größtenteils aus Mädchen besteht, nicht näher kennen, nicht mit jeder einzelnen verkehren, von ihren Leiden und Freuden, ihrer Lage usw. nicht viel wissen, denn sie sind durch die Oberleitung ihrer Geschäfte zu sehr in Anspruch genommen. Dem helfen nun seit einigen Jahren manche von ihnen — die humanen und zugleich praktischen — in der Weise ab, daß sie „Sozial-Sekretärinen" anstellen, denen die Aufgabe zufällt, sich um das Wohl und Wehe der angestellten Mädchen zu kümmern. Dieser Beruf ist sicherlich der schönste, den sich eine menschenfreundlich gesinnte, modern denkende, sozialpolitisch gebildete Dame wünschen kann. Er bietet reichlich Gelegenheit zur Anregung von Maßregeln im Interesse der Hebung der Gesundheit und Bequemlichkeit, demgemäß aber auch der Arbeitsfähigkeit und Arbeitskraft des Personals. Die guten Ergebnisse, die die Tätigkeit der Sozial-Sekretärinnen für Chefs und Personal hat, sind neue Beiträge zum Kapitel von der lohnenden Philanthropie.

Die Entstehung der neuen Einrichtung ist den Bemühungen des schon erwähnten „Bundes für soziale Fürsorge" zu verdanken. Freilich ist die Institution noch jung, allein es steht fest, daß bereits hunderte von Geschäftsbetrieben die aus ihr hervorgegangenen Anregungen verwirklicht haben. In erster Reihe handelt es sich hierbei um Gutmachung der Ungerechtigkeiten, denen die Mädchen weit öfter ausgesetzt sind, als die

Männer, die sich überdies eher aufzulehnen getrauen. Rücksichtslose oder gar rohe Aufseher z. B. verletzen nicht selten die Gefühle eines Mädchens, ohne daß dieses es wagt, sich zu beschweren. Sodann kommt die Besserung der Gesundheit der Verkäuferinnen in Betracht.

Die Vorsitzende der „New-Yorker Konsumentenliga", Maud Nathan, erzählt in einer amerkanischen Zeitschrift: „Ich kenne eine Sozialsekretärin, welche die Gesundheitskunde studierte und die ihr unterstehenden Mädchen dann lehrte, ihren Leib und ihre Wohnungen rein und gesund zu erhalten. Sie erteilte ihnen beständig gute Ratschlänge und warnte sie vor Unklugheiten und Unvorsichtigkeiten. Zu ihren ersten Leistungen gehörte die Erwirkung eines behaglich ausgestatteten Zimmers, in welches Mädchen, die Kopfschmerz oder Schwächeanfälle bekommen, sich zurückziehen oder niederlegen können, um ausgeruht zur Arbeit zurückzukehren. Eine in diesem Erholungsraum befindliche Hausapotheke enthält nützliche Mittel, Verbandzeug u. dergl. Die junge Dame sorgte für Schutzvorrichtungen gegen Zug, Kälte und Feuchtigkeit, sowie dafür, daß den Verkäuferinnen Sitzgelegenheit geboten werde und daß die Aufseher deren Benutzung gestatten."

Die Sozialsekretärin eines anderen Kaufhauses trat mit Erfolg für die Errichtung eines Turnsaales ein und erwirkte in einem Krankenhause ein Freibett für Erkrankende unter ihren Schützlingen. Viele der Mädchen, die unter gewöhnlichen Umständen in kein Krankenhaus gegangen wären, lassen sich dort nur darum aufnehmen, weil die Sozialsekretärin regelmäßig zu Besuch kommt und nach dem Rechten sieht. Derselben „Sekretärin" gelang es, drei Ärzte für die Überwachung der Gesundheit der Mädchen zu gewinnen; bezahlt werden sie aus den Strafgeldern. Einige der „Sekretärinnen" sind mit der Verwaltung der Unterstützungsgelder betraut. Ein Teil der letzteren wird den „Arbeiterinnen-Ferienvereinen" überwiesen, je nach Erfordernis im Gebirge oder am Meeresufer. Lungenschwache oder tuberkulöse Mädchen werden durch die Sekretärinnen in Sanatorien untergebracht. Eine andere Aufgabe besteht in der Überwachung des Speisesaales, damit das Essen von bester Beschaffenheit sei und die Mädchen

sich nicht durch zu reichliches Verzehren unzuträglicher Gerichte den Magen verderben. Eine „Sekretärin“ führte den Gebrauch ein, daß den Angestellten auf Wunsch jederzeit zum Selbstkostenpreise Malzmilch verabreicht wird.

Auch fürs geistige Wohl ihrer Schützlinge haben die neuen Beamtinnen zu sorgen. Sie bestellen geeignete Zeitschriften, die von den Mädchen während der Mittagspause im Ausruhesaal gelesen werden. Zuweilen wird der literarische Geschmack durch gute Romane, Biographien und andere Bücher gehoben. Eine Firma stellt ihrem Personal eine ganze Freibücherei zur Verfügung, deren Inhalt die Sozialsekretärin auswählt. In zwei Bazaren haben die „Sekretärinnen“ Verkäuferinnenklubs ins Leben gerufen, die bei den Mädchen großen Anklang finden. An einem Abend jeder Woche werden unter Anleitung der Sekretärinnen literarische Studien getrieben, an den übrigen Stenographie, Schneiderei, Spiele, Turnen usw. Alles das übt auf zahlreiche Mitglieder einen sehr erhebenden und veredelnden Einfluß aus. Auch hinsichtlich des die Kleidung betreffenden Geschmacks wirken die Sozialsekretärinnen erziehlich, indem sie die Mädchen lehren, an einfachen, netten, gut stehenden Toiletten Gefallen zu finden und grelle Farben, beschmutzte Spitzen, billige Fähnchen mit Tand-Aufputz, falsche Federn und falsche Juwelen als geschmacklos zu vermeiden. Begreiflicherweise hegen die Verkäuferinnen oft den Wunsch, die Nichtigkeiten, welche sie tagtäglich den feingekleideten, aufgetakelten Kundinnen verkaufen, auch ihrerseits zu besitzen. Von den Sozial-Sekretärinnen werden sie zur Erkenntnis gebracht, daß es besser sei, ihr Geld nur für wirklich nützliche und wertvolle Dinge auszugeben und, falls ihnen etwas übrig bleibt, es als Sparpfennig wegzulegen. Zur Hebung des Sparsinns haben einige „Sekretärinnen“ sogar eigene Pennysparkassen gegründet.

Um den vielen Wohl- und Leichtlebigkeits-Versuchungen, die an zahlreiche schlecht bezahlte und überangestrengte Ladenmädchen herantreten, entgegenzuarbeiten, bemühen sich die Sozial-Sekretärinnen, sie für ihren Beruf zu interessieren, ihnen Geschäftstüchtigkeit beizubringen und ihnen begreiflich zu machen, daß die Arbeit adelt, wenn ihr höhere Beweg-

gründe innewohnen und sie nicht ausschließlich als Mittel zum Gelderwerb betrachtet wird. Diese und die sonstige bisher angedeutete erfolgreiche Tätigkeit der Sozial-Sekretärinnen macht es erklärlich, daß die betreffenden Firmen mit den Ergebnissen der neuen Einrichtung sehr zufrieden sind. Sie finden, daß die Angestellten gesünder werden, seltener bettlägerig sind und mehr an ihrer Arbeit hängen, und daß daher ihre Leistungsfähigkeit steigt, wodurch das Geschäft gehoben wird. Und zur Ehre des Publikums muß gesagt werden, daß es den Geschäftshäusern, welche die in Rede stehende Reform eingeführt haben, seine Gunst in besonders hohem Grade zuwendet, so daß jene Häuser nicht nur unmittelbar, sondern auch mittelbar die Erfahrung machen, daß die Wohlfahrtspflege ebenso sehr eine Forderung der Klugheit ist, wie ein Gebot der Gerechtigkeit und Menschlichkeit.

---

3. Zwei neue soziale Berufe.

Die beiden neuartigen Berufe, die dem sozialen Empfinden unserer Zeit zu verdanken sind, der „Wohlfahrtpfleger“ und die „Fabrikpflegerin“, können als nahezu identisch bezeichnet werden, wenngleich der erstere in den Vereinigten Staaten, der andere in Deutschland geübt wird. Beide hinwiederum stehen in naher Verwandtschaft mit dem „Sozialingenieur“ und der „Sozialsekretärin“.

Der „welfare manager“ (wörtlich „Wohlfahrtsdirektor“) bildet den Gegenstand eines interessanten Artikels von Frau Lillie Hamilton French in der bekannten New Yorker Monatsschrift „Century Magazine“. Er kann männlichen oder weiblichen Geschlechts sein und hat die Aufgabe, zu vermitteln zwischen großen, auf das Wohlergehen ihres Personals bedachten Geschäftshäusern und eben diesem Personal. Wenn ein bedeutender Arbeitgeber nicht Zeit hat, sich um alle Einzelheiten des Lebens und Befindens seiner Angestellten zu kümmern, setzt er seit neuester Zeit eine Vertrauensperson

ein, die selbstverständlich taktvoll, praktisch und scharfsinnig sein muß. Gegen angemessene Bezahlung seitens der Firma behält der männliche oder weibliche Wohlfahrtpfleger das Interesse beider Parteien im Auge und da ergibt sich denn immer wieder die Tatsache, daß die Interessen beider vielfach solidarisch sind.

Jeder „welfare manager“ mag in den praktischen Einzelheiten seine eigenen Wege gehen, aber in dem Grundsatz, daß die Firma und die Angestellten gleich gut wegkommen müssen, sind alle einig. Ein solcher, der von einem großen Warenhause beschäftigt wird, sagte der Frau French: „Ich gehe darauf aus, die Löhne der Verkäufer und Verkäuferinnen zu erhöhen, dies kann ich jedoch nur, indem ich ihre Leistungsfähigkeit steigere. Deshalb müssen die Geschäftsräume wohl gelüftet, hell erleuchtet, warm und freundlich sein. Dann sind die Leute guter Laune und das kommt auch der Firma zugute. Auch für gute Bücher sorge ich und bei ihrer Kleidung berate ich sie.“ Dazu kommen Fragen des Privat- und Familienlebens, die beste Art des Verbringens der Urlaubszeit, des Verzehrens des Gabelfrühstücks in einem von der Firma gestellten Speisezimmer, statt, wie das die Fabrikarbeiter so oft müssen, auf der Treppe. Und sehr vieles andere. Daß der Wohlfahrtspfleger einer großen Fabrik mit Tausenden von Arbeitern und Arbeiterinnen umfassende sozialwissenschaftliche Kenntnisse besitzen muß, um alle auftauchenden einschlägigen Probleme verstehen und nötigenfalls mit seinen Chefs, seinen Untergebenen oder den Gewerkvereinsführern besprechen zu können, ist selbstverständlich.

Dem bekannten Zehlendorfer Philanthropen und Frauenschützler Professor Zimmer hat man die Einführung eines ähnlichen Berufs, für den er die Bezeichnung „Fabrikpflegerin“ ersann, in Berlin zu verdanken. Er führte solche Fürsorgerinnen vor einiger Zeit in eine chemische Fabrik ein und der Erfolg war so gut, daß jetzt eine Vereinigung von Chemikalienfabrikanten einige Frauen für diesen Beruf ausbilden läßt. Auch das Kabelwerk „Oberspree“ hat eine solche Dame angestellt und lobt die Ergebnisse ungemein. Nach Dr. Zimmer sind die

unterscheidenden Merkmale seiner „Pflegerinnen", daß sie „die volle Arbeit einer Fabrikarbeiterin gelernt haben und zur Hülfe der Arbeiterinnen, zum Anlernen von Neueingetretenen und als Zwischeninstanz zwischen Meister und Arbeiterinnen" dienen. Sie sorgen für die Person der letzteren, sind aber nicht deren dienstliche Vorgesetzte und daher nicht für ihre Arbeit verantwortlich.

Leopold Katscher.

Technik und Sozialpolitik.

„Uns ist Sozialpolitik der Inbegriff aller Bestrebungen, die auf die Verbesserung der sozialen Gliederung der modernen Kulturvölker im Sinne einer Durchbrechung der die Klassen trennenden Schranken in materieller und geistiger Hinsicht abzielen.“

Diese richtige Definition finden wir in Hermann Becks „Soziale Pflichten und Aufgaben der Techniker“ (Simion, Berlin 1902), einer warmherzigen, von wohltuender Unparteilichkeit getragenen Schrift von außerordentlichem Interesse, das durch die Wichtigkeit des Stoffes genährt wird. Diese ernste Studie hat sowohl wegen ihrer klaren Gliederung, als auch wegen der in ihr enthaltenen sozialen Anregungen und Forderungen Anspruch auf Beachtung in weiten Kreisen.

An die große Auszeichnung der technischen Hochschulen Deutschlands durch Kaiser Wilhelm knüpft der Verfasser wertvolle Darlegungen des Wesens der sozialen Frage, insbesondere rücksichtlich der Förderung der einschlägigen Bestrebungen der Arbeiterwelt durch die „höheren“ Kreise. Dann schildert er ebenso eingehend wie anziehend, wie er sich die sozial-politische Tätigkeit der Technik und der Techniker denkt. Dabei weist er ihnen ein ungemein weites Gebiet von Leistungsmöglichkeiten zu und macht mancherlei neuartige Mitteilungen und Vorschläge.

Die Techniker bilden zwar nur einen Stand und keine Klasse, doch gibt es einige soziale Aufgaben, die ihrer Gesamtheit gemeinsam sind, nämlich die der Technik selbst zufallenden. Sie betreffen die infolge der allgemeinen Verwendung von Maschinen, der Nutzbarmachung von Naturkräften und des modernen Großbetriebs immer mehr zunehmende Gefährdung des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit

der Arbeitenden. Was z. B. speziell die Betriebsunfälle anbelangt, so sind seit dem Inkrafttreten des ersten deutschen Unfallversicherungsgesetzes bis Ende 1899 — also in 14¹/₃ Jahren — in Deutschland 464.606 Unfälle entschädigt worden und zwar mit rund 517 Millionen Mark. Diese zwei Ziffern genügen zur Erkenntnis der dringenden Notwendigkeit, mit allen Kräften für tunlichste Unfallverhütung zu sorgen. Abgesehen von der Unersetzlichkeit verlorener Glieder oder Fähigkeiten und verlorenen Lebens leidet auch die Unternehmerwelt schwer unter der Entschädigungslast. Die Erfahrung lehrt seit langem, daß mit der Zunahme der Unfallverhütungspraxis eine Abnahme der Betriebsgefährlichkeit unfehlbar Hand in Hand geht. Ein Beispiel: für einen der nord-staffordshirer Eisen- und Kohlenbezirke weisen die statistischen Aufzeichnungen nach, daß die Zahl der durch Unfälle getöteten Arbeiter, im Jahre 1881 noch 0.98 v. T., seit 1896 auf 0.59 v. T. gesunken ist. „Tatsachen beweisen!"

Dabei steckt die Verhütungstechnik und noch mehr die Verhütungspraxis erst in den Kinderschuhen. Es bleibt also noch sehr viel zu tun übrig. Einmal muß eine weit größere Einheitlichkeit der einschlägigen Gesetze und Polizeiverordnungen angestrebt werden. Zweitens müssen die Maschinen, statt mit nachträglichen Sicherheitsvorrichtungen versehen zu sein, die letzteren gleich bei der Erbauung erhalten. „Nur auf einheitlicher Grundlage hinsichtich der staatlichen Vorschriften", schreibt unser Menschenfreund, „die übrigens nur eine unterste Grenze ziehen und der individuellen Ausgestaltung breiten Raum lassen, ist es dem Techniker möglich, auf die Ausgestaltung der betreffenden Vorrichtungen den nötigen Wert zu legen." Nach Erreichung einer befriedigenden Einheitlichkeit der behördlichen Stellungnahme wird man daran denken müssen, Maschinen und Werkzeuge nicht nur wirtschaftlich und technisch leistungsfähig zu konstruieren, sondern auch unter Beachtung des Umstandes, „daß an ihnen Menschen, Persönlichkeiten arbeiten, die ein Recht haben, nach Möglichkeit bewahrt zu bleiben vor Gewerbekrankheiten, Verstümmelung oder Tod". Der Konstrukteur kann durch zweckmäßige Konstruktion sozial sehr segensreich wirken und in den chemischen

Industrien wäre diese Wirkung durch Verwendung möglichst unschädlicher Stoffe zu erreichen. Mit Recht verlangt Beck die „Schaffung einer Konstruktionslehre der Unfallverhütung" und im Zusammenhang damit eine praktische „Versuchsstation für Verhütungsvorrichtungen". Äußerst vernünftig ist sein Vorschlag, diese Station mit dem Berliner Sozialmuseum*) zu vereinigen.

Nach den vorstehend skizzierten Pflichten der Technik selbst geht Beck auf die der „Techniker" über, wobei er mit dem richtigen Ausruf einsetzt: „Die Techniker sind die berufensten praktischen Sozialpolitiker!" Schon deshalb, weil sie während ihrer Lehrjahre „Arbeiter unter Arbeitern" sind, folglich die Mühseligkeit, Langeweile und Gefährlichkeit der modernen Produktion aus eigener Erfahrung kennen lernen und vollauf Gelegenheit haben, die Denkweise, die Wünsche und die Daseinsbedingungen der Arbeitskreise zu beobachten. Nicht nur die Techniker mit Mittel- und Hochschulbildung kommen in Betracht, sondern auch jene intelligenten Arbeiter, die sich durch Selbststudium oder besondere Begabung zu Werkmeistern, Aufsichtsbeamten u. dgl. aufgeschwungen haben. Diese Klasse pflegt bald nach ihrem Emporkommen sich vom Zusammenhang mit den „gewöhnlichen" Arbeitern loszumachen und nicht mehr mit diesen zu fühlen, sondern lediglich die Interessen der Brotgeber zu vertreten, während es doch klärlich ihre Pflicht wäre, zwischen und über den Parteien zu stehen, ein Bindeglied der Parteien zu bilden. Das läge im Interesse der Arbeiter, aber auch in dem der Unternehmer. „Zweifellos leistet der Werkmeister, der sich als Lohnarbeiter fühlt, die berechtigten Interessen seiner Untergebenen maßvoll gegenüber dem Unternehmer vertritt und für leidenschaftslosen Austrag der Konflikte Sorge trägt, dem Unternehmer weit wertvollere Dienste als derjenige, der durch rücksichtsloses Vorgehen . . . die Gegensätze verschärft". An diese treffliche Prämisse knüpft Beck die Forderung, daß die in Rede stehende Klasse von Lohnarbeitern — die „self-

*) Gemeint ist damit die „Ständige Ausstellung für Arbeiterwohlfahrt" in Charlottenburg, eröffnet 1903.

made men“ — zwischen den Brotgebern und dem Arbeitspersonal vermittelnd auftreten.

In erster Reihe kommen aber, wenn von der Erfüllung sozialer Pflichten die Rede ist, naturgemäß die eigentlichen Techniker in Betracht, denn sie besitzen gewöhnlich allgemeine und wirtschaftliche Bildung und sind zumeist von praktischer, organisatorischer Geistesrichtung. Da ihnen nüchternes Prüfen und entschlossenes Handeln geläufig ist, dürften sie berufen sein, „einen hervorragenden Platz in den sozialen Laboratorien und Beobachtungsstationen“ einzunehmen. Sie sind in der glücklichen Lage, durch ihre Untersuchungen die Sozialwissenschaft erheblich zu unterstützen, namentlich durch Verbesserung der noch sehr im argen liegenden Lohnstatistik. Sie könnten durch einschlägige Veröffentlichungen dem Erwerbsleben und der Wissenschaft ganz bedeutende Dienste leisten, insbesondere bezüglich der gründlichen Erforschung der sozialen Übelstände und ihrer Ursachen. Zu dieser analytischen Beobachtungstätigkeit sollte sich eine aufbauende gesellen, welche auf Grund der gewonnenen Kenntnisse neue Maßregeln zur Abstellung der Mißbräuche ersinnen und diese Vorschläge dann erproben würde. Der Erprobung ständen um so weniger Schwierigkeiten im Wege, als sich ja in Arbeitsfragen die Entscheidungen der Unternehmer ohnehin beinahe stets nach den Anträgen der technischen Betriebsleitung richten. Beck stellte fest, daß “das Urteil der Elite der Techniker“ immer „schwer in die Wagschale fällt“ und „ihr Einfluß auf die Erhaltung und Befestigung des industriellen Friedens fast immer maßgebend“ ist. Das ist ebenso richtig, wie sein fernerer Ausspruch: „Als Pioniere menschlichen Fortschrittes auf technischem und sozialem Gebiete werden die Techniker unzweifelhaft schneller die ihnen gebührende gesellschaftliche Anerkennung erreichen als auf dem . . . . Wege kurzsichtigen und einseitigen Fachstudiums.“

Auch auf die Mitwirkung der Techniker an der geistigen und erziehlichen Hebung des vierten Standes legt Beck großes Gewicht, insbesondere was die praktisch-wirtschaftliche Ausbildung betrifft, und hier namentlich die Anhaltung zur Sparsamkeit und Mäßigkeit. Ebenso wünscht er, das die Techniker

durch Vortragsversammlungen, Diskussionsabende u. dgl. den Lohnarbeitern „wirtschaftswissenschaftliche Kentnisse“ beibringen, wobei sie allerdings sich nicht in den Dienst bestimmter einseitiger Tendenzen stellen dürfen, sowie selbst nach den von ihnen verkündeten Grundsätzen leben müssen, widrigenfalls sie Mißtrauen erregen und sich dem Verdacht aussetzen, Parteipolitiker oder Unternehmersendlinge zu sein. Selbstverständlich ist es überdies wichtig, daß sie „sich selbst mehr als bisher mit den betreffenden Wissenschaften beschäftigen“. Ebenso selbstverständlich ist es, daß ihr unmittelbarer Verkehr mit ihren Untergebenen — die Übernahme der geistigen Führerschaft auch außerhalb der Fabrik — „ihnen hohen Nutzen und innere Befriedigung gewähren wird“. Da aber die Verbreitung von Bildung allein noch kein ausreichender, unmittelbarer sozialer Fortschritt ist, verlangt unser Autor mit Recht, daß nicht nur auf den Verstand, sondern auch, und in erster Reihe, auf das Gemüt der Arbeitenden eingewirkt werde; man müsse „neben den Bildungsbestrebungen praktische Wirtschafts- und Sozialpolitik“ treiben.

Hinsichtlich der Frage, in welcher Weise die von ihm gegebenen Anregungen zu verwirklichen wären, bekundet Beck ebenfalls einen beträchtlichen Ideenreichtum. Er erinnert u. a. daran, daß alle Maßregeln solcher Art den jeweiligen örtlichen und besonderen Verhältnissen angepaßt werden müssen und daß der Techniker „im sozialen Laboratorium, bei der Analyse sozialer Erscheinungen, beim sozialen Experiment und beim großen Werke der Erziehung der Arbeiterwelt . . . . einer gewissen Schulung und Vorbildung“ bedarf. Demgemäß müsse bei seiner Ausbildung auf seine sozialkulturellen Pflichten gebührend Rücksicht genommen werden, namentlich durch Einschaltung angemessener Vorträge und Übungen in den Lehrplan sämtlicher Mittelschulen, durch Errichtung „volkswirtschaftlich-statistischer und sozialwissenschaftlicher Seminarien“ an den technischen Hochschulen und Ausbau der bereits bestehenden wie z. B. des von dem berühmten Statistiker Viktor Böhmert am Dresdner Polytechnikum schon vor vielen Jahren gegründeten. Die theoretisch-praktische Schulung an diesen Seminarien liesse sich

an den Techniken durch „Vereinigungen zur Pflege der Sozial- und Wirtschaftswissenschaft“ ergänzen, welche durch Wacherhaltung des Interesses „günstig auf den Besuch der Seminarien und der betreffenden Fachvorlesungen zurückwirken“ würden.

Es würde uns zu weit führen, wollten wir auf die Gesamtheit und die Einzelheiten der Beck'schen Gedanken noch näher eingehen. Wir schliessen daher mit der Bemerkung, daß die Studie die Beachtung aller Menschenfreunde verdient und daß die Vorschläge trotz ihres hochidealen Charakters den Vorzug haben, unschwer durchführbar zu sein. Mögen sie denn auch recht bald verwirklicht werden!

Leopold Katscher.

Englische Arbeiterparadiese.

I.

Zu den beachtenswertesten und aussichtsreichsten Erscheinungen im Gebiete der modernen praktischen Sozialpolitik gehört die von England ausgegangene, auf die Errichtung von sogen. „Gartenstädten“ abzielende Bewegung. Die Gartenstadt-Idee, die auch schon auf Deutschland übergegriffen hat, wurzelt in dem dringenden Bedürfnis, der Wohnungsnot in den britischen Großstädten durch Verlegung der Industrie aufs Land abzuhelfen. Die hohe Entwicklung der modernen Verkehrsmittel hat diesen „Zug aufs Land“ nicht nur ermöglicht, sondern auch schon vielfach tatsächlich herbeigeführt; hiervon zeugen u. a. in England die Ansiedelungen „Bourneville“ und „Port Sunlight“, in Amerika die „Arbeitsstädte“ Pullman, Leclaire, Ford City, Whitinsville, South Manchester, North Easton und Hopedale, von denen im nächsten Kapitel die Rede sein wird, in Deutschland die Übersiedelung von Großfirmen wie Spindler, Borsig, Schwartzkopff etc. auf eigene ländliche Gelände. Eine umfassende Auswanderung von Industriebetrieben mit ihrem ganzen Personal aus den großen Städten würde das Entstehen von Gartenstädten ungemein fördern und diese Dezentralisierung der Industrie würde die Übelstände des modernen Industrialismus sehr beträchtlich mildern. — Die Bewegung für Einrichtung von Gartenstädten dankt ihren Anstoß zwei Umständen: den bedeutenden praktischen Erfolgen von Port Sunlight und Bourneville, sowie dem Buche „Garden cities of to-morrow“ von Ebenezer Howard (1899). (Nebenbei bemerkt, ist im Jahre 1904 noch eine neue einschlägige Schrift erschienen: „Les garden-cities“ von George Benoît-Lévy, Paris, Arthur Rousseau.) Der

in diesem Werk dargelegte Plan einer idealen Industrie- und Wohnstadt führte zur Gründung der englischen Gartenstadt-Gesellschaft mit einem Kapital von 300 000 £ behufs Anlegung eines Gemeinwesens zwischen Hitchin und Cambridge. Die 59 km von London entfernten Ländereien umfassen 1520 ha und kosten 150 000 £, wovon die Hälfte sofort von einer Anzahl Großindustrieller gezeichnet wurde, die sich zur Verlegung ihrer Betriebe in die Zukunftsansiedlung bereit erklärten. Die Fachleute glauben, daß das große Publikum sehr bald den noch fehlenden Teil des Aktienkapitals zeichnen wird. Mit dem Bau einzelner Industrieanlagen wurde 1904 begonnen.

Die Vorschläge Howards, der übrigens an der Verwirklichung seiner Ideen recht tätigen Anteil nimmt, sind folgende: Auf einer Strecke Landes von 1500—2400 ha soll eine deren Mittelpunkt bildende Stadt erbaut und mit Handwerkern, Fabrik-, Feld- und Gartenarbeitern bevölkert werden. Behufs Verhütung eines allzu großen Anwachsens der Bevölkerung und einer entsprechenden Steigerung der Wohnungsmieten soll die Einwohnerzahl von vornherein auf etwa 30 000 beschränkt werden. Die bewohnte Stadt soll ein Gürtel Landes umsäumen, der zur Anlage von Geflügelhöfen, Meiereien, Gemüse- und Obstgärten dienen würde. Die „Sektionen" der Stadt sollen allesamt in einen großen Zentralpark münden, der somit allen Stadtteilen leicht zugänglich wäre. In diesen ringartig erbauten Straßenzügen sollen Warenhäuser, Geschäftsläden, Mietwohnungen, Fabriken — kurz: alles was zu den Bedürfnissen einer modernen Stadt gehört — errichtet werden. Selbstverständlich darf auch eine den Verkehr leicht und rasch vermittelnde Ringbahn nicht fehlen. Dabei soll das Ganze sich durch harmonisches, gefälliges Aussehen von den bisherigen Städten vorteilhaft unterscheiden; denn die letzteren beruhen auf jeweiligen Augenblicksbedürfnissen und auf Hausbesitzerlaunen, während die Gartenstädte nach vorher entworfenen, sorgfältig ausgearbeiteten, einheitlichen Plänen erbaut werden sollen.

Ein Hauptgrundsatz ist, daß eine „Gartenstadt" reichlich Raum zur Entfaltung haben soll. Daher darf nicht Haus an Haus gebaut und jedes freie Plätzchen als Baugrund aus-

genützt werden. Jede bewohnte „Sektion“ erhält eine ländliche Umgebung. Die Häuser müssen nicht nur gesund — d. h. hell, luftig, geräumig — sondern auch künstlerisch gebaut sein. Sie sollen praktischen Bedürfnissen entsprechen, aber auch das Auge erfreuen und dadurch den Kunstsinn wecken. Der Ertrag der Bodenrente wäre zu der Erhaltung und Hebung des Gemeinwesens zu verwenden. Wenn irgend tunlich, soll in allen Industrie- und Handelsbetrieben der Gartenstädte die Beteiligung des Personals am Unternehmergewinn und am Geschäftskapital eingeführt werden.

Dieses Programm hat viel Interesse erweckt. Der Fabrikant H. Lever bemerkt dazu: „Wären die Schwierigkeiten, die sich der Gründung von Gartenstädten entgegen stellen, noch so groß, im Verhältnis zu dem Gewinn, der der Menschheit aus ihnen erwachsen müßte, würden sie gering zn nennen sein. In einer Versammlung der neuen Gesellschaft äußerte der Journalkönig Alfred Harmsworth, der tausend Aktien zeichnete: „Bezüglich der großen Vorteile der Ausführung des Planes kann es nicht zweierlei Meinungen geben. Wenn sie nichts anders zur Folge hätte, als dem Parlament und den Stadtverwaltungen den Weg zu zeigen, den sie in Zukunft einschlagen müssen, würde ein konkreter Versuch schon einem dringenden Bedürfnis der Sozialreform entgegenkommen.“ In der Tat wird kein Menschenfreund umhin können, den Bestrebungen Howards und seiner Anhänger einen raschen und vollen Erfolg zu wünschen — um so mehr, als die bisher ins Leben getretenen englischen Gartenstädte en miniature, die Arbeiterdörfer „Port Sunlight“ und „Bourneville“, die großartigen Vorzüge der künftigen „garden cities“ bereits in kleinem Maße im hellsten Lichte zeigen.

II.

Am Ufer des Mersey in der Nähe von Birkenhead und gegenüber von Liverpool liegt in einer Ausdehnung von 92 ha — wovon 36 auf die Fabriksanlagen, 56 auf das „Dorf“ entfallen — das etwa 3000 Seelen zählende Port Sunlight, Eigentum der großen Seifenfirma Lever Brothers Limited, in deren Dienst sozusagen die ganze Bevölkerung steht. Der

Einwohnerzahl nach nur ein Dorf, ist Port Sunlight in den Kundgebungen des sozialen Lebens eine Stadt und in seiner Anlage eine Gartenstadt. Auf jeden Kenner der häßlichen, schmutzigen, übelriechenden Industriestädte des Nebellandes machen die Wohnhäuser von Port Sunlight durch die Vielfältigkeit ihres Stils und die Reinheit ihrer Formen einen wohltuenden Eindruck und sie gehören in kleinen Gruppen von höchstens acht zusammen und keine zwei Gruppen gleichen einander.

Die Straßen sind mindestens sieben, stellenweise bis zu zwölf Meter breit. Überall fällt der Blick auf Bäume und Rasen. Als die Firma Lever vor etwa 18 Jahren das erste Grundstück dort ankaufte, war der daselbst vorhandene Bromborough Pool, ein Nebenflüßchen des Mersey, eigentlich bloß ein Sumpf. Er wurde trockengelegt und das Wässerchen erhielt einen neuen Lauf; jetzt dient es dem Dampferverkehr zwischen den Docks von Port Sunlight und denen von Liverpool. Statt der Sümpfe sehen wir Schluchten mit grünen Abhängen und Parks. Die Parks bedecken 10 ha, also fast ein Neuntel der gesamten Bodenfläche des Ortes. Da und dort führen über die Schluchten Zierbrücken, die die Zugänge erleichtern. Sehr schön ist der öffentliche Zierbrunnen. Die ausgedehnte Fabrik befindet sich am äußersten Ende des Dorfes und verrät sich lediglich durch ihre Riesenesse; von Unreinlichkeit oder schlechten Düften keine Spur.

Zur Verschönerung der Straßen tragen die sieben Meter breiten Vorgärten oder Plätze der Häuser, mit denen die Einwohner nichts zu schaffen haben, viel bei; sie werden von Leverschen Gärtnern gepflegt und abgemäht. Da zwischen einem und dem andern Haus eine Entfernung von 30 m liegt und die Häuser nur einstöckig, d. h. bloß 12 m hoch sind, haben die Sonnenstrahlen vollauf Gelegenheit, in jede Wohnung zu dringen. Die Rückseiten der Häuser bilden einen Gürtel um große „Parzellengärten" („allotment gardens"). Jede Familie erhält zn ihrem Häuschen eine solche Parzelle, die sie beliebig bebauen kann. Je ungefähr 70 benachbarte Häuser bilden ein „Viertel". Drei Fünftel des Bodens jedes Viertels werden von den Parzellengärten eingenommen, die zumeist Gemüsegärten sind.

Es gibt Häuser mit und ohne „Salon". Erstere heißen „parlour houses", letztere schlechtweg „cottages". Die Miete wird wöchentlich entrichtet; sie bewegte sich früher zwischen 3 s. 1 1/2 d. und 6 s. 5 1/2 d., gegenwärtig jedoch gibt es nur zweierlei Mieten: 3 s. 7 1/2 d. für ein „cottage" und 5 s. 2 1/2 d. für ein „parlour house". Zu ebener Erde befinden sich die Küche, ein Wohnzimmer, die Waschküche, die Badestube und eine Speisekammer (im parlour house überdies ein kleiner Salon), im ersten Stock drei (im parlour house vier) Schlafzimmerchen. An die Speisekammer grenzt ein kleiner Hofraum zum Wäschetrocknen und zum Aufbewahren des Kehrichts bis zum Abholen. Die Zimmertapeten sind waschbar. Alle Mauern bestehen aus Ziegeln, entweder gewöhnlichen oder Ruaboner Terrakotta, welch letztere nicht nur, gleich den andern, gesund und billig, sondern auch noch sehr hübsch sind. Obwohl das Gesetz für ein Wohnhaus mit der Belegzahl der Sunlighter Häuschen nur 95 □ m vorschreibt, steht hier jedes auf einer Fläche von 400 □ m, da es ja von viel freiem Raum umgeben ist. Der Grund kommt auf 24, die Erbauung auf durchchnittlich 455 £ zu stehen, sodaß ein Häuschen in der Regel 479 £ kostet.

Daß die Wohnungen sehr rein gehalten werden, liegt nicht nur an dem Umstand, daß jeden Augenblick ein Vertreter der Brüder Lever den Reinlichkeits- und Gesundheitszustand zu prüfen berechtigt ist, sondern auch daran, daß die Firma keine verheiratete Frau in der Fabrik beschäftigt. So kann die Gattin des Arbeiters nach der Wirtschaft sehen; auch hat sie Zeit, sich um die Kinder zu kümmern und deshalb sind diese in der Regel auch gesund. Was die Brotgeber aber nicht gänzlich beseitigen konnten, das ist die Gewohnheit, Aftermieter zu halten; doch dürfen dies, zur Vermeidung der Überfüllung, nur solche Paare tun, die keine Kinder oder bloß ein ganz kleines Kind haben, und zwar dürfen die ersteren höchstens zwei Aftermieter haben, die letzteren nicht mehr als einen. Sind es zwei, so müssen sie dem gleichen Geschlecht angehören.

In den Fabriksanlagen herrschen ebenso hygienische Zustände wie in den Häusern und Straßen. Alle Arbeitsräume

sind groß, gut gelüftet und wohlriechend. Die sinnreichsten Maschinen sind für sämtliche Verrichtungen vorhanden und durchweg mit Schutzvorrichtungen gegen Unfälle versehen. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Männer 48, für Mädchen und Kinder 45 Stunden, täglich also nur 8 bezw. 7½ Stunden. Es bleibt somit allen hinreichend Zeit, spazieren zu gehen, sich fortzubilden oder sich zu unterhalten. „Wir wollen nicht bloß Arbeiter heranbilden, sondern Menschen und gute Kameraden", hat Herr H. Lever gesagt. Nebenbei bemerkt, beschäftigt die Firma gegenwärtig 2600 Personen, darunter etwa 1500 erwachsene Männer.

Wir gelangen nun zu den sozialen Einrichtungen und Vorkehrungen, an denen Port Sunlight wahrlich nicht arm ist, sei es zur Für- und Vorsorge oder zu Erholungs- und Zerstreuungszwecken oder zur Verbilligung der Lebenshaltung. Sie alle haben die Form von Vereinigungen, die teils aus eigenem Antrieb gebildet, teils von der Firma angeregt worden sind und vortrefflich funktionieren.

Die Ernährungskosten werden in Port Sunlight durch die gemeinsamen Speisehäuser, durch den Konsumverein und durch die bereits erwähnten Gemüsegartenparzellen verringert. Die Nutznießer der letzteren errichteten 1904 eine Genossenschaft behufs gemeinsamen Einkaufs von Dünger, Sämereien und Werkzeug. Der seit 1897 bestehende Konsumverein steht in hoher Blüte. Jedes Mitglied besitzt für 3—6 £ Anteilscheine und kauft im Wochendurchschnitt für 12½ s. ein. Auch gibt es eine Genossenschaftsbäckerei, deren Arbeiter in einem großen, gesunden Saal arbeiten und die mit einem eigenen Restaurant verbunden ist. Was die beiden anderen Speisehäuser betrifft, so dient eines, „Gladstone Hall" genannt, den Männern, während „Hulme Hall" den Mädchen dient. Das erstere hat Raum für zweitausend Personen und kann auch zu Konzerten benuzt werden. Hier speisen die nicht in Port Sunlight wohnenden Arbeiter von Lever Brothers; der Saal und das nötige Feuer stehen ihnen behufs Aufwärmens und Verzehrens der mitgebrachten Nahrungsmittel unentgeltlich zur Verfügung, während in dem Mädchenrestaurant fertige Speisen verabreicht werden. In dem

eleganten Bau, der 18000 £ gekostet hat, haben 1500 Personen Platz. Die Preise sind ungemein niedrig: Butterbrot ½—1 Penny, Tee ½ Penny, Suppe 1 Penny, Pudding oder Kuchen 1 Penny, Fleisch mit Kartoffeln 1 Penny. Hier liegen für die leselustigen Mädchen zahlreiche Zeitungen und Zeitschriften aus. Die Kochvorrichtungen sind nicht nur von riesigem Umfang, sondern auch die denkbar besten und modernsten. Zum Tellerwärmen sind eigene Öfen bestimmt. Über die soziale Seite dieser Gastwirtschaft schreibt Benoît-Lévy:

„Wir haben es da eigentlich mit einem Genossenschaftsrestaurant zu tun, denn die niedrigen Preise werden nur durch die gesicherte Kundenmenge ermöglicht und diese verschaffen sich durch ihr regelmäßiges Erscheinen gesunde und billige Kost. Aber das Mädchenspeisehaus spielt noch eine andre wichtige Rolle: die stete Annäherung unter den Besucherinnen fördert das Geselligkeitsempfinden, das Zusammengehörigkeitsgefühl in mächtiger Weise. Dabei geschieht dem Familienleben kein Abbruch, denn der Abend wird in der Wohnung verbracht.“

Was die Vorsorge-Veranstaltnngen betrifft, so gibt es ihrer zweierlei: die einen haben die Zukunft im Auge, die andern die Anlage von Ersparnissen. In die letztere Gattung gehören, außer der üblichen Nebenstelle der Postsparkasse, die dem Konsumverein gegebenen Darlehn (Einlagen), welche mit 2 pCt. verzinst werden, die mit 4 pCt. verzinslichen, ins Leversche Geschäft gesteckten Gelder der Arbeiter und die Penny-Sparkasse der Schulkinder, welche ihr Taschengeld nicht für Naschwerk ausgeben, sondern behufs Veranstaltung des jährlichen Picknickausfluges zusammenlegen wollen. Das Personal der Firma hat vor kurzem einen „Kranken- und Beerdigungs-Hilfsverein auf Gegenseitigkeit“ ins Leben gerufen. Lever Brothers ihrerseits gewähren ihren Leuten im Alter ein kleines Ruhegehalt und die Benutzung eines Häuschens. Bei Betriebsunfällen zahlen sie größere Entschädigungen als die im Gesetz vorgeschriebenen.

Für Zerstreuung und Unterhaltung ist reichlich gesorgt. Die Unternehmer tun alles, um den Sinn ihres Personals für Geselligkeit zu unterstützen. Sie verpachten die von ihnen

erbaute Schwimmschule an den 250 Mitglieder zählenden „Schwimmverein“. Ein „Verein der Radler“ veranstaltet Sonntagsausflüge. Ein Cricketklub, ein Kegelklub und ein Fußballklub finden lebhaften Zuspruch. Der Tennisverein verfügt über ausgedehnte Bahnen und für den neuen Fußballspielplatz, der 2000 £ gekostet hat, werden 80 £ Miete gezahlt. Auf Grund von Preisen, die die Firma ausschreibt, unternimmt das Personal von Zeit zu Zeit Distanzmärsche, Wettradfahrten u. dergl. Herr Lever hat eine Turnhalle eingerichet und läßt von dem Turnlehrer nebenbei die aus Knaben von 10—18 Jahren gebildete „boys’ brigade“ im Drill einüben.

Auch für geistige Erholung ist gesorgt. Den Männern stehen in ihrem Geselligkeitsklub zahlreiche Blätter und Musikalien, sowie ein sehr großer Billardsaal zur Verfügung. Die Mädchen können in ihrem Klub abends lesen, musizieren, Vorträge hören, singen lernen, sich die Zuschneidekunst aneignen usw.; das alles insgesamt kostet nur vier Pence monatlich. Es gibt ferner einen „Verein von Theaterliebhabern“, eine „Philharmonische Gesellschaft“, einen „Port Sunlighter Musikverein“, einen „Waldhornknabenverein“, einen „Photographischen Klub“ mit vorzüglich ausgerüstetem Laboratorium und einen „Verein für Literatur und Kunst“, der zugleich als Diskutierklub dient. Die Firma gibt eine kleine Zeitschrift heraus. die neben Beschreibungen neuer Erzeugnisse der Fabrik und Reklame für diese auch Berichte über die Bevölkerungsbewegung des Städtchens und über die stattgehabten Festlichkeiten enthält. Die letzteren werden im Freien oder in einem der zwei großen Speisehäuser, in besonderen Fällen jedoch in dem riesigen „Auditorium“ abgehalten, einem sehr gut eingerichteten Theatersaal. Hier veranstaltet man zuweilen auch Gartenbau-, Kochkunst-, Hauswirtschafts- und andere örtliche, mit Preisverteilungen verbundene Ausstellungen, welche von beträchtlichem praktischen Nutzen sind.

Mit dem Schulwesen ist es in Port Sunglight sehr gut bestellt. Die Gesellschaft hat für den Bau einer Kirche nicht weniger als 30000 £ aufgewendet und besoldet deren Pastor aus eigener Tasche. Die Ansiedlung ist Privateigentum der Firma und sie wird vom Direktor-Präsidenten H. Lever unum-

schränkt regiert. Sie hat daher auch keine Gemeindevertretung. Die Steuern werden an die Nachbardörfer New Ferry und Bebington bezahlt, nicht etwa an die Aktiengesellschaft; die Bevölkerung von Port Sunlight zahlt tatsächlich jährlich 600 £ Steuern, ohne irgend etwas davon zu haben: weder Polizei, weder Straßenbeleuchtung, noch sonstwas.

Die Verwaltung ruht in den Händen des Herrn H. Lever, dem zwei technische Ausschüsse zur Seite stehen: einer für den Bau der Häuser, der andre für den Mietverkehr, für Bautenausbesserungen (welche im Jahresdurchschnitt 2340 £ kosten) und das Straßenwesen. Ein einziges Mal — im Jahre 1903 — hat Herr Lever es mit einer Volksabstimmung versucht. Er legte der Gesamtheit die Frage vor, ob in Port Sunlight ein Wirtshaus zugelassen werden solle oder nicht. Die männliche und weibliche Bevölkerung entschied sich mit Dreiviertelmehrheit für die Ersetzung des Temperenz-Cafés durch eine Schenke und der Direktor-Präsident fügte sich in dieses Ergebnis.

In Port Sunlight ist auch die Gewinnbeteiligung eingeführt, und zwar in einer neuen und eigenartigen Form: in Gestalt von Mietsnachlässen. Die Jahresmieten sind nämlich im Durchschnitt um ungefähr 8 £ niedriger als üblich. Die 17480 £, welche die Firma jährlich weniger aus ihren Häusern zieht als sie ziehen könnte, stellen die mittelbare Beteiligung des Personals am Unternehmergewinn vor.

Herr Lever denkt nicht daran, seine Wohlfahrtseinrichtungen für etwas Philanthropisches auszugeben. Er sagte in einem Vortrage: „In Port Sunlight gibts keine Philanthropie. Überhaupt ist für derlei im Geschäftsleben kein Raum. Die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten streng geschäftliche sein, und beide Parteien müssen die Vereinbarungen loyal einhalten. Wenn die Leiter eines Unternehmens das Bedürfnis empfinden, nach Beendigung des Arbeitstages bei sich zuhause ein behagliches, anziehendes Heim vorzufinden, so fühlen ihre Mitarbeiter das gleiche Bedürfnis; und wer zum Gedeihen unseres Hauses beiträgt, hat dasselbe Recht wie wir, in angenehmer Umgebung ein angenehmes Leben zu führen. . . . Das stärkste Vereinigungs-

band für die an derselben Arbeit Mitwirkenden ist ihr gemeinsames Interesse an dem Gang der gemeinsamen Sache. Unsre herzlichen Beziehungen zu unsern Angestellten beruhen auf diesem Umstand. Was wir in Port Sunlight durchgeführt haben, gibt einen Vorgeschmack dessen, was in den geplanten Gartenstädten geleistet werden könnte". Benoît-Lévy fügt hinzu: „Port Sunlight ist eine Genossenschaftsstadt, in der alle Genossen an dem gemeinsamen Wohlergehen arbeiten, obwohl nur eine Person herrscht. Ich möchte es eine Genossenschaftsmonarchie nennen".

Die vorstehenden Mitteilungen über Port Sunlight haben den Zweck, die Prüfung und Nachahmung dieser oder ähnlicher Einrichtungen zu empfehlen. Daß, wie in der verwandten, doch viel größeren amerikanischen Arbeiter-Ansiedlung Pullman, die Häuschen nicht verkauft, sondern bloß vermietet werden, ist angesichts der Wohlfeilheit und Güte der Wohnungen nur zu billigen, denn es ermöglicht eine wirksame Reinhaltung der Häuser und Straßen. Hierfür spricht die Tatsache, daß Herr Lever die Obhut der Vorgärtchen ursprünglich den Mietern überließ und diese sich nicht scheuten, dieselben als Hühnerställe und Kehrichtablagerungsplätze zu benutzen. Die gute Luft und die Vorkehrungen der Verwaltung machen Port Sunlight zu einem ungemein gesunden Ort, dessen Sterblichkeit sich auf 9 ‰ beschränkt, während sie in den Nachbarstädten Liverpool und Birkenhead 21,6 und 17,7 ‰ beträgt. Das Daheimbleiben der Mütter und deren gute Unterweisung bewirkt, neben der Gesundheit der Wohnungen, daß die Kindersterblichkeit äußerst niedrig ist. Das Cottagesystem verhindert die Ausbreitung ansteckender Krankheiten. Von Trunksucht und Unsittlichkeit ist so gut wie nichts zu verspüren.

Die Berechtigung Port Sunlights, als „Gartenstadt" bezeichnet zu werden, ist trotz der Kleinheit des Dorfes und trotz der patriarchalischen Natur der Verhältnisse zweifellos; denn die Besiedlung ist auf 100 Personen pro Hektar und die Bebauung auf 10 Häuschen pro Acre beschränkt, zu jedem Hause gehören Gärten, es gibt viel mehr freien als bebauten Raum, und trotz der ländlichen Lage werden in kleinem

Maße alle gesunden Erholungen und Zerstreuungen der modernen Städte geboten. Welche Möglichkeiten eröffnen sich erst hinsichtlich der geplanten „echten“ Gartenstädte à la Howard! Manche Reformer glauben übrigens sogar, daß Niederlassungen von der Art Port Sunlights oder des sofort zu schildernden Bourneville den Howard'schen Gebilden vorzuziehen seien, obgleich es jenen, im Gegenteil zu diesen, an der eigentlichen genossenschaftlichen Solidarität aller Bewohner fehlen muß. Jedenfalls wohnt beiden Ansiedlungsarten in hervorragendem Maße die Eignung inne, wirtschaftsfriedenförderlich zu wirken.

III.

„Bourneville“ heißt ein freundliches neues Arbeiterdorf bei Birmingham mit heute bereits über zweitausend Seelen, gleich Port Sunlight eines der besten und nachahmenswertesten Beispiele für die Richtung, in der die Lösung der Wohnungsfrage der Großstadtmassen liegt. Der reiche englische Kakao- und Schokoladenfabrikant Georges Cadbury, ein sehr populärer Philanthrop, hat, wie H. Lever, mit der vor wenigen Jahren erfolgten Anlegung dieser Ortschaft bewiesen, was der Einzelne zu leisten vermag, wenn er Herz, Verstand und Willenskraft besitzt. Statt, wie so viele andere Sozialreformer, viel über die Wohnungsfrage zu reden oder zu schreiben, packte er den Stier bei den Hörnern und warf sich auf die Propaganda der Tat, indem er die „Cadbury-Stiftung“ ins Leben rief, deren Grundlage Bourneville bildet, das aus Arbeiterhäuschen und den nötigen Geschäftsläden besteht.

Von den zirka 1600 Hektar, welche das reizende Dorf einnimmt, hat Herr Cadbury der Stiftung rund 1335 Hektar überwiesen, auf denen Ende 1904 bereits über 400 Cottages standen, von welchen etwa 160 zum Selbstkostenpreise verkauft sind, während die übrigen vermietet werden. Die Mieten bringen der Stiftung gegenwärtig im Jahre rund 5500 £ ein, sodaß der Gesamtwert der Stiftung auf zirka 200000 £ geschätzt werden kann. Der kleinste Mietbetrag ist 6 s wöchentlich, wofür man ein vorzüglich beschaffenes Häuschen mit 5 Zimmern, Küche und Badezimmer, nebst

großem Garten erhält. Kaum zwei Häuser sind einander äußerlich gleich, denn für jedes wird ein eigener Plan gezeichnet. Selbst die Läden weisen in ihrer Bauart große Schönheit auf. Auch ein kleines Vorgärtchen gehört zu jedem Cottage. Im ganzen steht jedes Cottage in einem Grund von 600 Quadratfuß. Sehr hübsche Häuschen mit nur 3 Zimmern sind in beschränkter Zahl zu einem wunderschönen Viereck vereinigt und werden an Alte, Arme oder Alleinstehende für nur 5 Pence die Woche vermietet; sie heißen „Häuschen der Ruhe“. Das Dorf ist in ungemein gefälliger Weise angelegt, mit Baumreihen bepflanzt und mit Rasenplätzen versehen. Außerdem gibt es einen Vergnügungspark, einen Speisesaal für die Mädchen, einen Klub für die Jünglinge, luftige und geräumige Arbeitsstätten, ein Rekonvaleszentenheim und mehrere Schwimmgelegenheiten. Der Genuß des Alkohols ist nicht verboten, wohl aber durch die Bestimmung erschwert, daß die Stiftungskuratoren*) eine Schanklizenz nur mit Einstimmigkeit bewilligen können und daß überdies der Reingewinn der Schänken zu öffentlichen Zerstreuungszwecken, die dem Wirtshausbesuch abträglich sind, verwendet werden muß.

Es ist Herrn Cadburys Wunsch, daß nicht mehr als ein Viertel der Bodenfläche von Bourneville bebaut werde, daß ferner die Mieten niedrig seien, damit es den Stadtarbeitern lohnend scheine, hinauszuziehen. Für Vereinbarungen mit den Verkehrsgesellschaften bezüglich billigster Fahrpreise sorgt die Stiftung. Diese hat, sobald die erforderlichen Mittel beisammen sind, das Recht, in der Nähe von Bourneville oder in jeder andern Gegend des Landes ähnliche Gemeinwesen anzulegen, damit in möglichst vielen Großstädten möglichst viele Arbeiter in die Lage kommen, die Arbeiterviertel mit dem Lande, das Wirtshaus mit dem Hausgarten zu vertauschen. Einstweilen, bis Bourneville ausgebaut sein wird, müssen die hereinkommenden Mietbeträge nach Abzug der erforderlichen

*) Gegenwärtig nur Mitglieder der Familie Cadbury, nach George Cadburys Tode jedoch außerdem Mitglieder der Quäker („Gesellschaft der Freunde“), des Birminghamer Stadtrates und der benachbarten Bezirksverwaltung. Das Kuratorium kann bis zu drei — nicht mehr — weibliche Mitglieder haben.

Erhaltungs- und Verwaltungskosten zur Verschönerung des Dorfes und zum Bau neuer Häuschen verwendet werden.

Die Cadburysche Schöpfung mit ihrem glücklichen Gelingen hat, wie bereits eingangs bemerkt, im Verein mit Port Sunlight den Anstoß dazu gegeben, daß die „Gartenstadt-Bewegung“ in England dem Beginn ihrer Verwirklichung entgegengeht. Auch der, bekanntlich eine großangelegte, weit ausschauende Wohnungspolitik befolgende Londoner Grafschaftsrat fängt an, von Cadburys Ideen zu profitieren. Überhaupt macht das Arbeiterparadies bei Birmingham in England großes Aufsehen — unablässig treffen in Bourneville Scharen von Besuchern ein, darunter hervorragende Sozialreformer, allesamt sind sie von dem dort Gesehenen entzückt. Auch Tolman, der Leiter des New Yorker Bundes für sozialen Dienst, war dort; ihm antwortete Cadbury auf die Frage, wie er auf den Gedanken seiner Schöpfung geriet, folgendes: „Ich kam mit vielen meiner Arbeiter in den Sonntagsschulen zusammen. Ich suchte diesen Leuten, die tagsüber so hart arbeiten müssen, irgendwie zu helfen, und da entdeckte ich bald, daß ihnen für den Abend keine andere Zerstreuung bleibt als die Schänke. Um sie nun aufs Land zu locken, lasse ich per Acre (40½ Ar) sechs Häuschen mit Gärten und Obstbäumen errichten. Diese Beschäftigung mit dem Grundstück hält die Leute dem Wirtshause fern — dessen können Sie sicher sein!“

Leopold Katscher.

Vorbildliche nordamerikanische Industrie-Gemeinwesen.

Von den sieben lehrreichsten, interessantesten und größten Arbeitsgemeinwesen der Union liegen fünf in den Staaten Massachusetts und Illinois. Die in Europa bekannteste dieser Arbeiterstädte ist

I. **Pullman** (auch Pullman City)

und deshalb stellen wir sie an die Spitze. Die Anlegung begann 1880 durch die „Pullman'sche Palastwagen-Gesellschaft", welche mehr als zwanzig Jahre vorher von dem Erfinder George Pullman und dem jetzt so berühmten, damals aber noch unbekannten Nabob Andrew Carnegie gegründet worden war. Um ihrem Personal gute Luft, gutes Wasser und gute Kanalisierung zu verschaffen und ihm gleichzeitig die Versuchungen der Großstadt fernzuhalten, kaufte die Gesellschaft behufs Verlegung ihrer Fabriken ein 16 km südlich von Chicago an der Illinois-Zentralbahn gelegenes ungeheures Grundstück, in dessen Nähe sich keine Sümpfe befinden, während der Boden gut drainiert ist. Die sehr reiche Gesellschaft, deren Kapital schon damals 18 Millionen Dollars (1894 allerdings bereits das Doppelte) betrug, ließ sich die Herstellung einer äußerst wertvollen und großartigen Kanalisierung eine runde Million Dollars kosten. Ein Röhren- und Kloakensystem versieht jedes Haus mit einem guten Keller und leitet den Regen unmittelbar in den Calumetsee; ein anderes leitet den Hausunrat in ein 300000 Gallonen fassendes Reservoir unter dem Wasserturm, von wo aus der Unrat nach einer Musterfarm gepumpt wird, ohne daß in der Gegend des Turmes oder der Farm irgend ein Gestank fühlbar

wäre. Der inmitten der Stadt stehende Turm empfängt sein Wasser mittels Pumpwerks vom Michigansee.

Sehr tüchtige Architekten, Ingenieure nnd Landschaftsgärtner machten sich an die Anlegung der Stadt, die 1884 bereits 8 km wohlgepflasterter Straßen mit 1520 Wohnungen aufwies. Sie macht den Eindruck, ungemein hübsch und rein zu sein. Die Häuser — teils Cottages, teils Großbauten mit zahlreichen kleinen Wohnungen — sind in den verschiedensten Baustilen gehalten, die Straßen (Gesamtlänge jetzt 15 km) breit, schattig, wohlgepflegt nnd täglich besprengt. Die Gesellschaft unterhält eine Markthalle für Fleisch- und Pflanzennahrung; alle übrigen Kaufläden befinden sich in einem prächtigen Arkadenbau, welcher auch die Bureaus, das Theater, die Bank und die Bücherei enthält. Auch das einzige vorhandene Hotel gehört der Gesellschaft; nur hier gibt es eine Schänke, sonst nirgends in ganz Pullman. Überhaupt ist die ganze Stadt Eigentum der Gesellschaft, welche weder Häuser, noch Einzelwohnungen oder Grundstücke verkauft, sondern nur alles vermietet oder verpachtet. In den Straßen wird kein Schmutz geduldet und jedes Haus hat auch rückwärts einen Zugang.

Die Erbauung Pullmans soll insgesamt 8 Millionen Dollars gekostet haben. Die Verzinsung dieses Kapitals beläuft sich meist auf etwa 4½ Prozent. Die Mieten werden von den Löhnen abgezogen und decken auch die Erhaltung des Rasens vor den Häusern, die üblichen Ausbesserungen und die Straßenreinigung. Die geringste Miete — für die kleinste Wohnung von zwei Stuben — beträgt monatlich 4 Dollars, die höchste 100 Dollars für das größte Sonderhaus, die Durchschnittliche 14 bis 25 Dollars. Die meisten Häuser enthalten fünf Zimmer, viele sieben Stuben und ein Badezimmer, alle aber Keller, Speisekammer, Wasserleitung, Gasbeleuchtung u. s. w. Die Mieter brauchen keinerlei Steuer zu zahlen. Wer ein Häuschen kaufen will, darf dies ohneweiters in den nahen Vororten Chicagos tun und wird dabei von der Pullmangesellschaft und einer örtlichen Sparkasse unterstützt. Etwa 1000 Mann haben hievon Gebrauch gemacht. Nebenbei bemerkt, haben bei dieser Sparkasse rund 2500 Angestellte Einlagen von insgesamt 600000 Dollars.

Pullman City zählte 1884 8513, zehn Jahre später 14000 Einwohner. 1899 beschäftigte die Gesellschaft rund 6500 Männer in ihren Waggon- und Eisenwerken, Ziegeleien und Zimmermannswerkstätten bei einem Lohnbudget von weit über 7 Millionen Dollars. Die Freischule ist in einem sehr schönen Gebäude untergebracht. Bedauerlicherweise wird der Wert der Bibliothek dadurch erheblich herabgedrückt, daß man für deren Benützung pro Kopf und Jahr 3 Dollars berechnet; die Folge ist, daß sie in der Regel bloß etwa 300 Abonnenten hat. Um das Religionsleben, das durch mehrere Sekten vertreten ist, kümmert sich die Gesellschaft nicht; sie berechnet für die ihr gehörige Kirche sogar Miete, und zwar so hohe, daß das Gebäude keineswegs immer vergeben werden kann. Doch haben zwei Religionsgemeinden vor einigen Jahren an der Peripherie eigene Kirchen erbaut.

Da nur äußerst selten Spuren von Verbrechen oder Trunksucht auftreten — wahrscheinlich weil es keine Armut gibt — genügt ein Schutzmann für die ganze Stadt, und der hat glücklicherweise recht wenig zu tun. Die Gesellschaft bestreitet die Kosten der Feuerwehr, des Arztes und der Arzneien; auch unterhält sie eine Turnhalle, einen großen Ballrasen und einen Sportsaal. Das 800 Zuschauer fassende schöne Theater wird zwei- bis viermal monatlich an Truppen aus Chicago oder anderen Großstädten vermietet. Die Sterblichkeit war in den ersten drei Jahren weniger als ein Drittel des in den Städten der Union üblichen Durchschnittes und ist bislang nicht über die Hälfte dieses Durchschnitts gestiegen.

Der versittlichende Einfluß der gesunden Umgebung und der ethischen Einrichtungen hat sich zweifellos als ein ausgezeichneter erwiesen. Allein trotz der großen Vorteile, welche die Angestellten der Firma Pullman hier genießen, schlossen sie sich großenteils dem Debs'schen Riesenstreike von 1894 an — ein Umstand, der den Beweis lieferte, daß das damalige Personal mit der Gesellschaft nicht durchweg auf gutem Fuße stand. Es gilt für ausgemacht, daß eine der Ursachen in der Unmöglichkeit lag, an Ort und Stelle Häuser zu kaufen oder Grund zu erwerben. Auch gelten die Wohnungsmieten für zu hoch, denn sie verschlingen ein Fünftel bis ein Drittel

des Lohnes und werden bei Lohnermäßigungen nicht ermäßigt. Ferner ist die Verwaltung der Protektionswirtschaft beschuldigt worden — ob mit Recht, steht nicht fest. Ein großer Übelstand besteht im Mangel an einer unabhängigen Lokalzeitung. Seit dem erwähnten Streik lehnt die Firma die Anstellung von Mitgliedern des Debs'schen „Amerikanischen Arbeiterverbandes" ab. 1899 hat eine gerichtliche Entscheidung der Pullman Company das gesetzliche Recht abgesprochen, auf Grund ihres Statuts ein derartiges Industriegemeinwesen zu bauen und zu erhalten. Zu dessen Auflösung wurde eine Frist von zehn Jahren gewährt. Welche Folgen immer diese Entscheidung auch nach sich ziehen möge, man wird nicht umhin können, in das Lob einzustimmen, welches eine große interstaatliche Arbeitskommission 1884 der Schöpfung zollte, die mit solchem Weitblick und — einzelne Züge ausgenommen — solchem Hochsinn ins Leben gerufen und deren Details mit solcher Gründlichkeit durchdacht und ausgearbeitet wurden.

II. Hopedale.

Dieses Fabriksstädtchen gehört zu den bestgehaltenen auf Erden. Hier ist nichts von den üblichen bedrückenden Seiten der Großindustriegegenden zu sehen, dagegen sehr viele Beweise von Unternehmerfreigebigkeit und Privatgeschmack. Näheres findet sich in W. S. Heywood's „History of the Hopedale Community" (1897) und in N. P. Gilman's „A dividend to labor" (1899). Ursprünglich handelte es sich da um ein sehr vernünftiges und praktisches christlich-soziales Gemeinwesen, gegründet von Adin Ballou; da jedoch die finanzielle Grundlage eine unzulängliche war, mußte die Gemeinde 1856 dem industriellen Talent des Hauses Draper platzmachen, das übrigens den brüderlichen Geist des Wohlwollens keineswegs beseitigen wollte. Dieser Geist macht sich auch unter den geänderten Daseinsbedingungen geltend. Die kleine Ortschaft liegt in der Nähe von Milford (Staat Massachusetts) und zählt rund 1100 Bewohner, die fast durchweg im Dienste der mit einem Kapital von 6 Millionen

Dollars arbeitenden Spinnereimaschinen - Erzeugungsfirma „Draper Company" stehen.

Übrigens sind kaum mehr als 40 Prozent der Bevölkerung ständig in Hopedale, da die geschulten Arbeiter sehr oft schon nach wenigen Jahren fortgehen, um anderswo rascher vorwärts zu kommen; freilich kehren nicht wenige später zurück. Angesichts dieser Unstätigkeit der besten Arbeiter ist die Nachfrage nach eigenen Wohnhäuschen gering, weshalb die meisten Wohngelegenheiten in den Händen der Unternehmung sind. Dieselben sind gewöhnlich Cottages; es gibt solche in den verschiedensten Arten, und sie haben in der Regel Badezimmer, moderne Öfen, Wasserleitung, Gasbeleuchtung oder elektrisches Licht, gute Kanalisierung und Rasenflächen. Müll und Asche werden behördlicherseits entfernt.

Die Gesellschaft sieht auf strenge Beobachtung der gesundheitlichen Vorschriften, hält alle Gebäude in gutem Stand und verteilt jährlich 200 Dollars in Preisen für die am besten aussehenden Höfe etc. Die Miete schwankt zwischen 6 und 20 Dollars monatlich und verzinst das Anlagekapital der Firma mit 2 bis 4 Prozent. Die zwei großen Gasthöfe werden verpachtet. Einzelne Mitglieder der Familie Draper haben auf ihre Kosten ein Rathaus, eine Bücherei und eine schöne Kirche erbaut. Letztere kostete über 60000 Dollars. Das Rathaus enthält unter anderem eine reiche, für Rechnung der Stadtverwaltung geleitete und stetig vermehrte Büchersammlung. Das neue prächtige Bibliotheksgebäude, das erst seit wenigen Jahren steht, hat mehr als 40000 Dollars verschlungen. Sehr segensreich wirkt der Hopedaler gegenseitige Hilfsverein, der in den ersten elf Jahren seines Bestandes an Invalidengeldern 8118 88 Dollars, an Sterbegeldern 2300 Dollars ausgezahlt hat.

In demselben Unionsstaat liegt

III. Whitinsville,

ein besonders löbliches Beispiel der Vorteile, welche das Verbleiben einer Industrie-Unternehmung im Besitz einer und

derselben Familie während dreier Generationen bietet, wenn die Unternehmer dauernd an Ort und Stelle leben. Das Dorf gehört zu den besten Mustern eines von einem einzigen Industriezweige beherrschten und in den Händen einer Familie befindlichen Fabriksortes. Es handelt sich um die im dritten Jahrzehnt des 19. Jahrhunderts begonnene Erzeugung von Spinnereimaschinen durch die Firma Whitin, die 76 Prozent des unbeweglichen Eigentums der Gemeinde ihr Eigen nennt und daher einen großen Teil der Erhaltung von Straßen, Schulen und anderen öffentlichen Einrichtungen zu tragen hat.

Whitinsville liegt 2⅓ km von der Bahnstation Whitins entfernt, mit der es Omnibusverbindung hat. Es besitzt eine elektrische Frachtenbahn — die erste in Amerika erbaute — und ist elektrisch beleuchtet. Die Straßen sind gut und schön, schattig und asphaltiert. Kirchen und Schulen gibt es in Menge; auch Abendkurse werden abgehalten. Im Mittelpunkt des Dorfes befindet sich ein von den Whitins geschenkter Park; auch eine der Kirchen, und zwar die hübscheste, war ein Geschenk dieser Familie; desgleichen der große "Gedenkbau", der aus der Mitte der Siebzigerjahre des 19. Jahrhunderts stammt und eine Anzahl von Vortrags-, Versammlungs- und Konzertsälen, sowie mehrere Schulzimmer und eine Bibliothek enthält. Leider kostet die Benutzung der letzteren jährlich 1 Dollar; das ist wenig, aber es genügt, wie in Pullman, um die Benutzung sehr einzuschränken, und das kann doch nicht im Zweck solcher Sammlungen liegen.

Besonders erfreulich ist der Umstand, daß in Whitinsville keine geistigen Getränke zu haben sind und daß der Sparsinn der Bevölkerung sich in beträchtlichen Sparkasseneinlagen äußert: 1896 633000 Dollars zu 4 Prozent. Die Whitin'schen Unternehmungen geben 1500 Arbeitern Beschäftigung, die mit ihren Angehörigen in rund 300 Häusern wohnen. Die letzteren gehören der Firma, die den Leuten die Erwerbung eigener Häuschen nicht sonderlich erleichtert. Die neueren Cottages machen einen reizenden Eindruck.

Geradezu ein soziales Kuriosum bildet

IV. Ford City

im Staate Pennsylvania, 60 km von Pittsburg entfernt. Es unterscheidet sich in mancher Beziehung von den anderen Arbeitergemeinden. Dieses Städtchen von rund 3000 Einwohnern ist das ausschließliche Eigentum der „Pittsburger Spiegelglasfabrik", deren umfangreiche Anlagen hier zu finden sind. Für die Wahl dieser Gegend war der Umstand maßgebend, daß in der betreffenden Grafschaft grundsätzlich keine Schanklizenzen erteilt werden. Direktor Ford setzte voraus, daß das Fehlen der Wirtshäuser die Sitten der Arbeiter verbessern und das Personal zu zweckmäßigerer Verwendung des Geldes veranlassen werde. Und er täuschte sich nicht. Zwar kamen im Laufe der Zeit die Leute auf den Gedanken, Bierklubs ins Leben zu rufen und sich in dieser Weise mittelbar geistige Getränke zu verschaffen; aber die klugen und kräftigen Gegenmaßregeln der Fabriksleitung führten bald zur Beseitigung der Bierklubs und so sind in Ford City seit 1890 wieder keine geistigen Getränke zu bekommen. Auch Wettbureaux gibt es nicht, wohl aber ein Theater, eine Turnhalle, eine Kegelbahn und zwei Kirchen.

Die Wohnhäuser sind durchweg sehr behaglich, geräumig und aus den besten Materialien erbaut. Dieser Umstand, ferner der Mangel an Schnaps, die gesunde Lage und die ruhige, regelmäßige Lebensweise erklären die außerordentliche Gesundheit der Einwohner von Ford City. Auch die ebenso reichliche wie billige Ernährung trägt hierzu bei. Ein Pfund Fleisch von vorzüglicher Güte kostet bloß 5 bis 10 Cents (= 20 bis 40 Pfennige). Auch die Kleidung und die Wohnungsmiete sind wohlfeil. Die letztere beträgt monatlich, je nach der Hausgröße, 5 bis 20 Dollars. Die Spiegelglas-Aktiengesellschaft, der sämtliche Häuser gehören, verkauft grundsätzlich keines. Sie besitzt auch die Gebäude der Post, des Gasthofes, des Lesesaales, der Kaufläden u. s. w. Die Läden selbst werden indes an Privatpersonen vermietet. Der Lesesaal wird gut besucht. Das Schulhaus hat die Firma der Gemeinde unter der Bedingung geschenkt, daß, statt der in Nordamerika auf dem Lande üblichen sechs, jährlich neun bis zehn Monate hindurch Schule gehalten werde.

Besonders reich an öffentlichen Gebäuden, Spenden der örtlichen Unternehmer, ist das Großindustriedorf

V. North Easton

in Neu-England, 1803 von dem Schaufelfabrikanten Oliver Ames senior gegründet. (Näheres in W. L Chaffin's „History of Easton", einem musterhaften Buche.) Jetzt beschäftigt die Firma Ames rund 500 Arbeiter und erzeugt jährlich etwa 1 1/4 Millionen Schaufeln. Oliver Ames junior ließ für 130000 Dollars eine schöne Steinkirche nebst Pfarrhaus erbauen, spendete ein ihrer ewigen Erhaltung und der des Friedhofes gewidmetes Kapital und hinterließ letztwillig 50000 Dollars zur Errichtung und Erhaltung einer Freibücherei, sowie 50000 Dollars zur Verbesserung des Straßenwesens, doch unter der vernünftigen Bedingung, daß die Stadt dem gleichen Zweck jährlich 2000 Dollars zuwende. Seine Witwe fügte für die Erhaltung einer Bibliothek 40000 Dollars, seine Tochter für den Bau und den ersten Bücherankauf 43000 Dollars hinzu. Gegenwärtig zählt die Sammlung weit über 12000 Bände. Ein Neffe Oliver's schenkte 1886 der Stadt 2000 Dollars behufs Bepflanzung der Straßen mit schattigen Bäumen — unter der Bedingung, daß die Gemeindeverwaltung aus eigenem 500 Dollars hinzufüge; denselben Betrag opferte er alljährlich, bis die ganze Ortschaft in Alleen verwandelt war.

Mit dem Schulwesen ist es sehr gut bestellt. Verschiedene Mitglieder der Familie Ames haben zwischen 1868 und 1896 große Beiträge für Unterrichts- und Bildungszwecke gespendet — teils bei Lebzeiten, teils testamentarisch. Die Firma als solche ließ sich ein umfangreiches, dreistöckiges Mittelschulgebäude 40000 Dollars kosten. Unter der Bedingung einer angemessenen jährlichen Zuwendung seitens der Gemeinde errichtete Oliver Ames junior für Lehrzwecke eine Stiftung von 50000 Dollars. Der vor neun Jahren eingeweihte neue Mittelschulbau nahm 70000 Dollars in Anspruch. Aus einer anderen Stiftung von 50000 Dollars werden die Kosten der populärwissenschaftlichen, von Nebelbildern begleiteten, auch für Kinder berechneten Gratisvorträge bestritten, welche im Winter wöchentlich in der sogenannten „Gedenkhalle" —

dem schönsten und größten Gebäude North Eastons, zu Ehren des Andenkens Oakes Ames' von dessen Kindern auf einem Hügel errichtet — stattfinden. Aus den Zinsen derselben Stiftung erhält jede mit Kindern gesegnete Familie ein Frei-Abonnement auf eine Jugendzeitschrift; der Rest der Zinsen dient zur Beschaffung von Lehrmitteln für die Schulen, sowie zur Bezahlung der Leiter der Fachkurse (für Mädchen Nähen und Kochen, für Knaben Maschinenzeichnen und Holzschnitzerei) und des vorhandenen Kindergartens.

VI. South Manchester.

Dieses industrielle Gemeinwesen, welches mit dem benachbarten Manchester zusammen jetzt ungefähr 9000 Einwohner zählt, nähert sich dem Ideal einer Arbeiterstadt vielleicht mehr als jedes andere amerikanische. Es liegt im Staate Connecticut und wird hauptsächlich von der Seidenfabriksfirma Gebrüder Cheney beherrscht. Die Familie Cheney wohnt seit mehr als hundert Jahren an Ort und Stelle, und die glänzende Geschichte der nordamerikanischen Seidenindustrie ist aufs engste verknüpft mit den Erfolgen und Erfindungen dieses Hauses. Die Cheneys sind die bedeutendste Seidenfirma der Union; in ihren riesigen und vorzüglich eingerichteten Fabriksanlagen finden 2500 Arbeiter und Arbeiterinnen Beschäftigung. Neben dieser Großindustrie erscheinen die übrigen Industriezweige, die hier betrieben werden, geringfügig. Das Entstehen und Aufblühen des Städtchens ist größtenteils den Cheneys zu danken — auch die Wahl der ebenso herrlichen wie gesunden Lage. Ohne ausgesprochene Philanthropen zu sein oder sein zu wollen, sind sie von jeher vernünftige Arbeitgeber gewesen, die sich ihrer sittlichen Verantwortlichkeit für das Wohl ihres Personals stets bewußt waren. Daher entsprechen ihre Fabriken allen Anforderungen der Sicherheit und der Gesundheit der Leute, denen sie überdies zu einem behaglichen, schönen, geistig hochstehenden Familien- und Gemeindeleben verholfen haben. S. J. Barrows nennt South Manchester daher mit Recht „ein Paradies auf Erden". Es erfreut sich der meisten Segnungen der modernen Kultur ohne deren Schattenseiten.

Eine der Firma gehörende Dampftramway führt von Manchester bis zum Mittelpunkte der South Manchesterer Seidenfabriken. Die Umgebung des Bahnhofes ist parkartig. Der übliche Heidenlärm, der Rauch, Schmutz — all diese Unannehmlichkeiten des gewöhnlichen Fabrikbetriebes, fehlen hier. Man empfängt den Eindruck ungeheurer Gartenanlagen. „Die Angestellten beider Geschlechter“, schreibt Gilman, sehen gesund, fröhlich und zufrieden aus“. Hinsichtlich der Wohnungsfrage übt die Gesellschaft keinerlei Zwang aus. Durch den Verkauf wohlfeiler Gründe an die Arbeiter ermutigt sie diese in der Erwerbung eigener Häuschen, verbietet aber den Verkauf geistiger Getränke. 1903 betrug die Zahl der Arbeiterhäuser — zumeist Cottages mit Gärten — rund 850. Die Baustile sind sehr verschiedenartig, doch stehen alle Häuser in äußerlichem Einklang mit der schönen Umgebung. An Kirchen ist kein Mangel. Die 1860 erbaute „Cheney-Hall“ enthält einen prachtvollen Riesensaal, in welchem Vorträge, Konzerte und andere Unterhaltungen veranstaltet werden.

Infolge der Freigebigkeit der Cheneys hat South Manchester die besten Schulen im Staat Connecticut. Etwa 1100 Schüler werden in einem gewaltigen Bau unterrichtet, welcher 35 Schulzimmer enthält. Jedes Kind hat ein kleines Pult für sich und empfängt das Licht von zwei Seiten. Jedes Zimmer hat eine kleine Büchersammlung; im ganzen Gebäude befinden sich rund 3800 Bände. Fünf Sechstel der Lehrer kommen aus der staatlichen Lehrerbildungsanstalt — mit dem Ergebnis, daß der Unterricht auf einer hohen Stufe steht. Turnstunde gibt es täglich in dem eine Treppe hoch liegenden Turnsaal. Jedes Mädchen, das sein elftes Jahr zurückgelegt hat, erhält einen hunderttägigen Kochunterricht, bei dem auch das richtige Einkaufen für die Küche gelehrt wird. Die Mittelschule zählt jetzt sechs Lehrer und über hundert Hörer. Für die Kleinen von über drei Jahren ist ein ausgezeichneter Kindergarten vorhanden, in welchem auf die Unterweisung in der Handfertigkeit großes Gewicht gelegt wird. Von der ersten Klasse des Kindergartens bis zur letzten der Mittelschule werden den Schülern ununterbrochen naturwissenschaftliche Kenntnisse beigebracht. Die von den Brüdern

Cheney gestiftete Freibibliothek ist täglich — auch Sonntags — von 3 bis 6 Uhr nachmittags geöffnet.

VII. Leclaire

bei Edwardsville im Staate Illinois ist die jüngste unter den bemerkenswerteren Arbeitergemeinden der Union. Hier ist die Zweigniederlassung der bekannten Firma N. O. Nelson Company in St. Louis — des hervorragendsten aller amerikanischen Gewinnbeteiligungshäuser — untergebracht. Die Gründung des nach dem ersten wirklichen Ausüber der Gewinnbeteiligung benannten Industriedorfes erfolgte erst 1890. Obwohl es noch lange nicht ausgebaut ist, befinden sich daselbst doch bereits sieben umfangreiche Fabrikgebäude; allmählig sollen sämtliche Erzeugungszweige, die noch in St. Louis sind, hierher verlegt werden. Was Lüftung, Geräumigkeit, Feuersicherheit, Beleuchtung, Heizung, Unfallverhütung und Hygiene betrifft, so sieht man in diesen Etablissements die höchsten Ansprüche erfüllt. Die Herstellnng umfaßt hauptsächlich marmorne und metallne Badeeinrichtungen, Installationsbehelfe, allerlei Metallbestandteile, Vorzimmereinrichtungen, Fahrräder u. s. w.

Von den Fabriksanlagen, die über 6 ha einnehmen, ist durch eine Färbermaulbeerhecke ein 40 1/2 ha großes Grundstück getrennt, auf dem sich jetzt rund 50 hübsche, geräumige Arbeiterhäuser und ein Schulgebäude erheben. Nur wenige Cottages gehören der Gesellschaft und werden von ihr vermietet; sie zieht es vor, die Leute zum Erbauen eigener zu ermuntern. Sie besorgt den Bau billigst oder läßt ihn durch einen Bauverein besorgen und liefert den erforderlichen Grund für vier Dollars per Quadratfuß einschließlich Meliorationen, Straßenpflasterung — die dortigen Schlackenwege sind vorzüglich —, Baumpflanzung, Wasserleitung, sowie Anlegung und Erhaltung des Trottoirs. Die elektrische Beleuchtung kostet per Flamme 25 Cents (= 1 Mark) monatlich. Die Pflege und Beleuchtung der Straßen und des Parkes ist Sache der Gesellschaft. Die Abzahlung der Kosten des Hauses nebst Grund erfolgt in Monatsraten von 12—20 Dollars; es

ist noch nicht vorgekommen, daß irgend jemand mit einer Rate im Rückstande geblieben wäre. Will jemand sein Häuschen, aus welcher Ursache immer, wieder verkaufen, so wird es von der Nelson Company übernommen, die alle geleisteten Zahlungen zurückerstattet und von der Rückzahlungssumme einen angemessenen Betrag für Miete während der verflossenen Wohnzeit abzieht. Ein Teil der unverheirateten Männer bewohnt ein Klubhaus.

Die Gartenanlagen des Schulgebäudes und der Cottages zeugen von allgemeiner Schönheitsliebe; sie sind vortrefflich — dank der Tüchtigkeit des Gesellschaftsgärtners und dem Reichtum des Treibhauses. Herr Nelson beabsichtigte bei der Schaffung dieser Ansiedelung, die Lichtseiten des Stadtlebens nach Möglichkeit mit der größeren Freiheit und Billigkeit des Landlebens zu vereinigen. Das ist ihm durchaus gelungen. Daher darf jede Familie, die es wünscht, ihr eigenes Obst und Gemüse ziehen und Geflügel sowie eine Kuh halten; wo dies geschieht, haben die Kinder Gelegenheit, mühelos einen Begriff von Land- und Gartenwirtschaft zu bekommen.

Viel Gewicht legen die Unternehmer auf die Vereinigung technisch-industrieller Schulung mit dem üblichen Schulunterricht. Sie bestreiten die Kosten des Kindergartens, der Volks- und der Mittelschule. Mit zwölf Jahren muß jeder Schulknabe gegen Bezahlung täglich eine Stunde entweder in einer Fabriksabteilung oder auf der Farm arbeiten, in späteren Jahren zwei und mehr Stunden, bis er beim Verlassen der Schule — also mit etwa 18 Jahren — den halben Arbeitstag erreicht hat. Nunmehr tritt er als ausgelernter Arbeiter gänzlich in den Dienst der Firma. Im Lehrgebäude befindet sich eine Freibücherei von mehr als tausend Bänden. Im Winter werden monatlich drei bis vier Unterhaltungsabende mit Vorträgen, Konzerten etc. veranstaltet. Ein treffliches dreißiggliedriges Blasorchester ist aus der Reihe der Arbeiter hervorgegangen; die Firma spendet die nötigen Uniformen nnd gewährt nötigenfalls Vorschüsse zur Anschaffung neuer Instrumente.

Gilman, der Leclaire 1896 besuchte, schreibt: „Die Angestellten legen auffallende Intelligenz, Tüchtigkeit und —

Zufriedenheit an den Tag“. Die Zufriedenheit erklärt sich durch die gesunde, bequeme Lebensweise nicht nur, sondern auch durch die gute, ja überaus wohlwollende Behandlung, welche dem Personal seitens der Nelson Company zuteil wird. Dabei — das muß rühmend hervorgehoben werden — vermeiden die Chefs alles Patriarchalische, das die Selbständigkeit und Selbstachtung der Angestellten beeinträchtigen könnte. Hinsichtlich der Gewinnanteilberechtigung wird die Kürze oder Länge der Dienstzeit nicht wie bei den meisten Gewinnbeteiligungshäusern in Rechnung gezogen. Es steht jedem Arbeiter frei, einem Gewerkvereine anzugehören oder nicht. Man kann wann immer aus dem Dienste der Firma treten, ohne irgendwelche Verluste erleiden zu müssen. Ebensowenig ist man gezwungen, in Leclaire zu wohnen; andererseits dürfen auch Nichtangestellte in Leclaire Häuser bauen und die dortige Bibliothek benützen. Nebenbei bemerkt, darf daselbst kein Wirtshaus gehalten werden, und es ist bisher nicht die Notwendigkeit eingetreten, für Polizei zu sorgen.

Zu dem guten Einvernehmen, das sowohl innerhalb des Personales als auch zwischen diesem und den Chefs herrscht, trägt die Gewinnbeteiligung viel bei. Interessant ist, daß man — dies die einzige vorhandene Beschränkung — nur dann anteilberechtigt wird, wenn man sich verpflichtet, zehn Prozent des Lohnes oder Gehaltes in Aktien des Hauses anzulegen. Das fördert den Sparsinn und erhöht das Einkommen; auch leitete Herrn Nelson bei dieser Bestimmung die Absicht, allmählig das ganze Unternehmen in die Hände des Personals zu bringen, wie dies mit mehreren anderen großen Betrieben — z. B. Godin in Guise, Bon Marché in Paris etc. — bereits der Fall ist. Um dieses Ziel möglichst rasch zu erreichen, ließ er versuchsweise die Tischlerabteilung unter angemessenen Bedingungen an das betreffende Personal übergehen und er erklärte sich bereit, auch die anderen Abteilungen auf Wunsch der betreffenden Arbeiter unter den gleichen Bedingungen in deren Besitz gelangen zu lassen. So ist denn das Unternehmen auf dem besten Wege, eines der leuchtendsten Beispiele zu werden für den Wert der Gewinnbeteiligung als eines Übergangsstadiums zur Vergenossenschaftung der Privatproduktion.

1903 gründete Nelson in Kalifornien ein „Feldlager“ für schwindsüchtige Mitglieder und Angehörige seines Personals, in Leclaire aber eine auf praktisch-ethischen Grundlagen beruhende, vorzüglich organisierte sechsklassige Industrieschule, deren Leitung große Stücke hält auf die Gesundheit, Selbständigkeit und Charakterbildung der Zöglinge.

Leopold Katscher.

Zwei Muster-Arbeitgeber.

1. Die N. C. R. in Dayton.

„Die Steigerung des allgemeinen hygienischen Niveaus auch nur um eine Linie dürfte für die Hebung der Volksgesundheit mehr ausmachen wie Tausende von Heilstätten", schrieb Professor Wilhelm Winternitz in einem, die Bekämpfung der Tuberkulose als Volkskrankheit behandelnden Artikel.

Wie treffend und beherzigenswert namentlich für alle Großindustriellen diese Bemerkung ist, wollen wir an einem Beispiel im fernen Westen der Vereinigten Staaten illustrieren. 1879 wurde in Dayton (Ohio) der erste Kassenregistrierapparat erfunden. Damals entsprang diese an und für sich vortreffliche Erfindung noch keinem dringenden Bedürfnis. Auch war sie nichts weniger als vollkommen. Trotzdem bildete sich drei Jahre später eine Gesellschaft zur Gründung einer Fabrik. Diese florierte nicht besonders; erst als sie 1884 reorganisiert wurde und der jetzige Präsident John H. Patterson, ein ebenso tüchtiger Geschäftsmann wie Menschenfreund, an die Spitze trat, kam Leben in die Gründung. Freilich dachte Patterson nicht einmal in seinen kühnsten Träumen daran, daß die Gesellschaft in weniger denn 20 Jahren dem damals noch unbedeutenden Fabrikstädtchen Dayton zu einem Weltruf verhelfen werde. Heute fehlt in keinem größeren Geschäftshaus dies- und jenseits des „Heringsteiches" der vervollkommnete „Cash Register", und die ungeheure Fabrik in Dayton gehört in jeder Beziehung zu den wunderbarsten Industrieunternehmungen der Welt.

Diesen gewaltigen Erfolg verdankt Patterson nebst seiner eigenen Schneidigkeit und Tüchtigkeit und seinem freien, offenen Blick einem Zusammentreffen von merkwürdigen Um-

ständen, die ihn auf den richtigen Weg führten. Kurz nachdem er die Leitung der Firma übernommen, starb sein geliebtes junges Weib und hinterließ ihm zwei Kinder. Sein Schmerz war grenzenlos und er fragte sich, welchen Zweck sein künftiges Leben haben solle, da ihm die Gefährtin entrissen worden. Eine zeitlang war er dem Trübsinn nahe, doch allmählig beruhigte er sich und faßte den Entschluß, da er nicht länger für sein Weib sorgen könne, ihr Andenken damit zu ehren, daß er künftig sein Augenmerk auf die Verbesserung der Lage der Fabrikarbeiterinnen richten wolle. Dieser Gedanke faßte immer fester Wurzel. Als nun Patterson eines Tages einen Rundgang durch die Fabrik unternahm, sah er, daß ein Mädchen ein Töpfchen auf einem Heiz-Radiator wärmte.

„Das ist nicht der richtige Ort, um Kleister zu wärmen," rügte er.

„Das ist kein Kleister," entgegnete das Mädchen verlegen, „ich wärme mir den vom Frühstück übrig gebliebenen Kaffee zum Mittagessen."

Diese Antwort gab ihm zu denken und er überlegte, ob es nicht möglich wäre, die armen Arbeiterinnen mit einem appetitlicheren und nahrhafteren Mittagessen, als aufgewärmten Kaffee, zu versehen. Er rechnete hin und her, aber das Budget wollte nicht recht klappen. Da gab ihm ein guter Engel den Gedanken ein, daß er gerade wegen einer Equipage in Unterhandlung stehe; wenn er auf diese verzichte, könne er mit dem Gelde die Arbeiterinnen seiner Fabrik mit gutem, frischem Kaffee zum Lunch versorgen.

Dieser Freikaffee war der erste Schritt in der langen Reihe von Reformen, welche einander von Jahr zu Jahr folgten und die „N. C. R." — unter welchen Initialen die Kassenregisterfabrik in Amerika bekannt ist — zu dem industriellen Feenland umgestalteten, zu dem es allmählig geworden ist. Einem zweiten Mädchen, das gerade in Ohnmacht fiel, als Patterson durch den Saal ging, in welchem es arbeitete, verdankte das Personal das reizend eingerichtete, mit Blumen geschmückte und mit nettem Tafelgeschirr versehene Arbeiterinnen-Speisezimmer. Auf die Frage nämlich, weshalb die Arbeiterin in Ohnmacht gefallen sei, wurde ihm die Ant-

wort erteilt, daß sie eine ganze Familie mit ihrem Lohn erhalten müsse und seit dem ungenügenden Frühstück nichts gegessen habe.

Patterson grübelte darüber, wie sich gegen solche traurige Verhältnisse ein für allemal ankämpfen ließe, denn es ward ihm klar, daß eine halbverhungerte Arbeiterin ihren Pflichten nicht voll und ganz nachkommen könne und daß die Arbeiten darunter leiden müßten. Der Freikaffee wurde abgeschafft und statt dessen ein nahrhaftes freies Lunch in dem bereits erwähnten Speisezimmer serviert. Diesem folgte bald eine Reihe von behaglichen Erholungsräumen, in welchen sich die übermüdeten oder sich unwohl fühlenden Arbeiterinnen jederzeit, auch während der Arbeitsstunden, erholen können. Anfangs wandten die Reformgegner gegen diese Neuerung ein, daß die Arbeiterinnen öfter als nötig Unwohlsein oder Erschöpfung vorschützen würden, um die Arbeitsstunden zu schwänzen; aber diese Befürchtungen erwiesen sich als vollkommen unbegründet, denn die gutgenährten Arbeiterinnen, die in wohlgelüfteten und bequem eingerichteten Räumen arbeiten, suchen diese Erholungszimmer nur selten auf und wirklich nur dann, wenn sie von einem plötzlichen Unwohlsein befallen werden.

Herr Patterson sah bald ein, daß seine Menschenfreundlichkeit gar nicht unlohnend sei, denn die Mädchen dankten jede Neuerung, die zu ihren Gunsten eingeführt wurde, durch erhöhten Fleiß und größere Pünktlichkeit. Noch mehr: während von den früheren 52 Mädchen durchschnittlich 5—6 krankheitshalber abwesend waren, beträgt der Durchschnitt seit Einführung der Reformen nur eines von 115 Mädchen; das bedeutet eine Verringerung von etwa zehn auf weniger als ein Prozent! Diese Tatsachen und eine aus England zurückgeschickte Schiffsladung schlecht funktionierender Apparate im Werte von 30 000 Dollars gaben Patterson zu denken. Die Kassenregister konnten ihren Zweck selbstverständlich nur dann erfüllen, wenn sie tadellos funktionierten; das war aber bei einem so komplizierten Apparat bloß dann zu erreichen, wenn jeder Arbeiter seinen Teil der Arbeit mit der größten Sorgfalt und Aufmerksamkeit ausführte. Es mußte

daher ein Modus gefunden werden, um den Ehrgeiz anzuspornen, und wieder war es ein Zufall, der unserem Manne den rechten Weg wies. Eines Tages fand er einen als besonders intelligent bekannten Arbeiter mit einer ganz unbedeutenden Arbeit beschäftigt.

„Wie kommt es, daß Sie als einstiger Lehrer sich mit dieser mechanischen Arbeit befassen?“ fragte er ihn.

„Weil ich keine bessere fand,“ lautete die Antwort, „und der Mensch doch leben muß.“

„Machen Sie doch irgend einen guten Vorschlag zur Verbesserung unserer Apparate oder Werkzeuge,“ riet ihm Patterson lachend, „und Sie werden sicherlich vorwärts kommen.“

„Wenn ich es täte, so würden Sie, Herr Patterson, nie Kenntnis davon erlangen und nur irgend ein Werkmeister den Vorteil daraus ziehen, während ich nach wie vor mein Dasein kümmerlich fristen müßte,“ entgegnete der Ex-Lehrer schlagfertig.

Durch diese Bemerkung ging Patterson ein Licht auf. Mit einem Male sah er klar, wo er die Hebel ansetzen müsse, um das Etablissement in die Höhe zu bringen. Drei Monate lang grübelte er über dem Problem, wie er das Interesse sämtlicher Arbeiter für ihre Arbeit im besonderen und für die Fabrik im allgemeinen erwecken könne, bis er endlich auf eine geniale Idee verfiel, die in allen Industrieunternehmungen Nachahmung finden sollte, denn sie ist einfach und praktisch — ein wahres Kolumbusei. Im Januar und Juli jedes Jahres werden in allen Fabrikräumen Plakate angebracht des Inhalts, daß 700 Dollars als Preise unter jene Angestellten verteilt werden, die in den nächsten sechs Monaten die besten Vorschläge zu Neuerungen jeder Art einreichen würden. Diese Summe ist in 50 Preise geteilt, deren höchster 50 Dollars beträgt. Mit Ausnahme der Abteilungsleiter sind sämtliche Beamte und Arbeiter berechtigt, an der Preisausschreibung teilzunehmen. Die Vorschläge können sich auf Verbesserung der Werkzeuge, der Kassenregister und ihrer einzelnen Teile, auf Schutzvorrichtungen oder auch auf die geschäftliche Manipulation beziehen. Um sicher zu sein, daß die Vorschläge in die richtigen Hände kommen und daß kein Mißbrauch

damit getrieben werde, wurden verschlossene, einfache Truhen eingeführt, die auf einer Seite einen tiefen Einschnitt haben, während sich auf der andern eine Rolle reinen weißen Papiers befindet, unter welcher Kohlenblätter angebracht sind, sodaß jeder Vorschlag gleichzeitig in zwei Exemplaren geschrieben wird. In jeder Abteilung der Fabrik steht eine solche Vorschlagssammeltruhe, sodaß jeder Arbeiter und jede Arbeiterin jederzeit ihre Vorschläge niederschreiben, mit ihrem Namen versehen und mittels einer Kurbeldrehung in die Truhe gleiten lassen kann. Die Kopie reißt er ab, um sie zu behalten. Zum Inhalt dieser Truhe hat nur der Schriftführer des eigens dazu angestellten Prüfungsausschusses Zutritt. Zu seinen Pflichten gehört es, die Runde zu machen, die Truhen zu öffnen, den Inhalt zu prüfen, den Empfang jedes Vorschlages zu bestätigen und ihn der Prüfungskommission zu unterbreiten.

Jedes Jahr werden durchschnittlich 4000 Verbesserungen jeder Art vorgeschlagen, von denen zirka die Hälfte Beachtung findet und eingeführt wird. Vor einigen Jahren gewann ein Arbeiter den ersten Preis für einen Vorschlag, der seine Arbeit fortan überflüssig machte; selbstverständlich wurde der tüchtige Mann nicht entlassen, sondern als Werkmeister in eine andre Abteilung versetzt. Die Gesellschaft gibt für die Preise und die damit verbundenen Unkosten jährlich 700 Pfund aus, und da sie für diese Summe, wie gesagt, durchschnittlich 2000 brauchbare Vorschläge usw. eintauscht, macht sie ein glänzendes Geschäft. Es ist klar, daß ihre Freigebigkeit sich reichlich bezahlt macht.

Die Preisverteilungen, die zweimal jährlich festlich begangen werden, sind übrigens nicht das einzige Mittel, um das Interesse der Arbeiter anzuregen und ihren Korpsgeist zu entwickeln. Jeder und jede Preisgekrönte erhält auch ein schön ausgestattetes Diplom, das ihr oder ihm anläßlich der Preisverteilung in Gegenwart des gesamten Personals feierlich überreicht wird. Selbstverständlich tragen derartige Feste viel dazu bei, den Ehrgeiz der Leute anzustacheln und die Liebe zu ihrer Arbeit zu erwecken. Die Fabrik hat eigene Abteilungen zur Erprobung von Verbesserungen und neuen Erfindungen. Ein vollkommener Kassenregistrierapparat besteht

aus 2000 verschiedenen Teilen, zu deren Herstellung man nicht weniger als 3236 verschiedener Werkzeuge bedarf. Patterson geht von dem richtigen Grundsatz aus, daß die besten Maschinen auch die billigsten seien, infolge dessen werden die älteren Werkzeuge und Maschinen stets gegen neuverbesserte umgetauscht. Der Apparat hat bekanntlich in einer mittelgroßen Reisetasche Platz und doch wird er von nicht weniger als 500 verschiedenen Patenten geschützt.

Ein Hauptanteil an dem großen Erfolg des Unternehmens besteht ferner in der systematischen Berichterstattung der Geschäftsführung in allen Abteilungen der Fabrik. Jeder Arbeiter und jede Arbeiterin wird durch verschiedene Fabrikzeitschriften von allen Vorgängen der Geschäftsgebahrung in allen ihren Zweigen unterrichtet. Die Arbeiter wissen von den kleinsten Details, die in der Fabrik vorgehen, von allen einlaufenden Bestellungen und Klagen, allen Verbesserungen, die eingeführt werden, allen Neuanschaffungen usw. usw. Die Gesellschaft ist also auch Zeitungsbesitzerin und Verlegerin, die Kosten dafür sind nicht erheblich, der Gewinn aber ist unermeßlich, denn das Interesse selbst des untergeordnetsten Arbeiters wird dadurch erweckt und demgemäß bemüht sich jeder, seine geistigen wie manuellen Kräfte zum Wohle derselben bis aufs äußerste anzuspannen und für „unsere Fabrik“ das Beste zu leisten, wissend, daß die Direktion hinwiederum bemüht ist, ihre Arbeitsstätte in ein Arbeiterparadies umzuwandeln und zu diesem Zwecke keine Kosten scheut.

Anfangs richtete Patterson sein Hauptaugenmerk darauf, das Los seiner weiblichen Angestellten nach Tunlichkeit zu verbessern. So führte er außer den bereits geschilderten Erleichterungen auch die ein, daß die Arbeiterinnen, damit sie nicht länger mit den Männern zusammen die vollgepferchten Straßenbahnen zu benutzen brauchten, was zu allerlei Ausschreitungen Veranlassung gab, morgens erst eine Stunde später auf ihrem Posten einzutreffen hatten und abends diesen um zehn Minuten früher als die Männer verlassen konnten. Diese Maßnahme wurde von den Frauen mit Jubel begrüßt und hatte schon nach sehr kurzer Zeit zur Folge, daß sich das moralische Niveau in der Fabrik bedeutend hob und die

Selbstachtung der Arbeiterinnen wuchs. Nun ging Patterson einen Schritt weiter und führte einen eigenen Tramdienst für die Arbeiterinnen der Fabrik ein, sodaß diese weder morgens noch abends auf die ohnedies überfüllten Wagen zu warten brauchen, sondern mit aller Bequemlichkeit in die Fabrik befördert werden. Auch bewilligte er ihnen nebst dem üblichen Sonnabend - Nachmittag noch jeden Monat einen ganzen Erholungstag. All diese Konzessionen verminderten den Arbeitstag der Frauen von zehn auf acht Stunden. Die Folge war, daß diese für den gleichen Lohn bedeutend mehr als früher arbeiteten. Das gab Patterson abermals zu denken und er sann auf Mittel, auch den Arbeitstag der Männer herabzusetzen. Bislang konnte er ihnen jedoch nur während des Sommers den Sonnabend-Nachmittag freigeben; er hofft jedoch, es mit der Zeit möglich zu machen, den Arbeitstag der Männer ebenfalls auf acht Stunden herabzusetzen. Die Neuerungen in den Frauenabteilungen brachten es mit sich, daß die Arbeiterinnen sich nicht nur bestrebten, ihr Bestes zu leisten, sondern sich auch als eine Art Aristokratinnen unter den Fabrikarbeiterinnen der Umgebung zu fühlen und sich darnach zu benehmen begannen.

Dem alten englischen Sprichwort getreu, daß Reinlichkeit gleich nach Göttlichkeit komme, bemüht sich Patterson, die Fabrik und deren Umgebung zur reinsten und hübschesten des Staates Ohio zu machen. Auch hierin gingen die Mädchen mit gutem Beispiel voran. Jede Arbeiterin bekommt bei ihrem Eintritt eine schneeweiße Schürze und Schutzärmel, die auf Kosten der Gesellschaft gewaschen werden. Statt der üblichen niedrigen, unbequemen Stühle ohne Lehne sind in den Arbeitssälen der Frauen hochlehnige Sessel mit Fußbänkchen angebracht. Die Mädchen haben sich auf eigene Kosten ein Pianino angeschafft, sodaß sie während ihres Lunch Musik hören können, denn es findet sich unter den Kameradinnen immer eine oder die andre, welche Klavier spielt. In dem „weiblichen“ Speisezimmer liegen allerlei Journale und Bücher zur freien Benutzung auf, während in dasjenige der Männer während der Speisezeit eine von der Stadtbibliothek gestellte fliegende Bibliothek auf Rädern hereingeschoben wird, sodaß

die Arbeiter ihre Mußestunde mit nützlicher Lektüre ausfüllen können.

Um die Leute an körperliche Reinlichkeit zu gewöhnen, werden jedem Angestellten der Fabrik allwöchentlich zwanzig Minuten Zeit gewährt, um in einem der elf Badezimmer ein warmes Bad nehmen zu können. Nebst großer Reinlichkeit wird auch darauf gesehen, daß die Arbeitsräume möglichst viel Luft und Licht haben. Ein wahres Lichtmeer flutet durch die zahllosen, großen, peinlich sauber gehaltenen Fenster herein. So zum Beispiel ist ein Mann eigens dazu angestellt, im Sommer von Fenster zu Fenster zu gehen, um die Rouleaux derart zu regulieren, daß die Sonne die Arbeiter nicht blende und bei der Arbeit störe. Wollten wir all die Schutzvorrichtungen aufzählen, deren sich die Arbeiter erfreuen, so müßten wir den Raum dieses Kapitels bei weitem überschreiten. Es genüge, daß der „N. C. R." das Leben und die Gesundheit der Arbeiter als ein Heiligtum gilt. Sie sorgt auch dafür, daß der ästhetische Sinn der Angestellten gefördert werde. In den Fenstern der Arbeitssäle blühen das ganze Jahr hindurch die herrlichsten Blumen, welche von dazu bestimmten Leuten sorgfältig gepflegt werden. Von den Fenstern aller Arbeitssäle hat man eine schöne Aussicht auf grüne Rasenplätze und künstlerisch angelegte Blumenbeete. Lehrreiche Motti und Sprichwörter sind in allen Abteilungen angebracht.

Einen großen Teil ihres Erfolges verdankt die Gesellschaft der vortrefflichen Betriebsorganisation. Es ist wahrlich kein Spaß, eine Fabrik, die nahezu fünf Hektar Landes bedeckt und ein wohlorganisiertes Heer von über 3000 Arbeitern und Arbeiterinnen beschäftigt, zu leiten und zu einem industriellen Musterunternehmen zu gestalten! In Dayton wird alljährlich eine Konferenz abgehalten, an welcher alle Reisenden und Angestellten der Gesellschaft teilnehmen. 300 von den 5000 Reisenden, welche die ganze Welt im Interesse der Firma bereisen, und 1500 Angestellte beratschlagen alljährlich eine ganze Woche lang über die wichtigsten Geschäftsangelegenheiten; außerdem werden alle vierzehn Tage von den Werkmeistern der verschiedensten Fabrikabteilungen Zusammenkünfte abgehalten. Alles, was die Arbeitskraft, den Ehrgeiz, die Unter-

nehmungslust und den Eifer der Angestellten anfachen kann, wird getan. Dazu gehören auch Anschlagbretter, welche in den verschiedensten Abteilungen der Fabrik angebracht werden und jene Abteilung, welche den besten Rekord für Gesundheit, Pünktlichkeit, Reinlichkeit, Qualität, Quantität und Billigkeit der Arbeit aufweist, bekommt ein Banner, welches einen ganzen Monat lang in dem betreffenden Arbeitssaal hängt. Jene Abteilungen, welche das ganze Jahr hindurch den besten Rekord haben, dürfen auf Kosten der Gesellschaft einen Tagesausflug per Bahn oder Schiff in die Umgebung unternehmen, wo ihnen allerlei Gratisunterhaltungen geboten werden.

Die „N. C. R." zahlt die besten Löhne, welche in der Branche überhaupt gezahlt werden und daher ist es kein Wunder, daß es ihr fast nie an Arbeitskräften mangelt. In den Beamtenkörper werden nur absolvierte Hochschüler aufgenommen, in die Fabrikabteilungen nur in mechanischen und Handfertigkeitsschulen ausgebildete junge Leute; die Reisenden, welche bei der Firma unterkommen wollen, müssen sich einem sechswöchigen Kurs unterziehen, ehe sie hinausgeschickt werden.

Die Arbeiter sind von Anfang an ermutigt worden, sich auch von der Gesellschaft unabhängige Institutionen zu schaffen. So sind der Kindergarten, die Industrieschule für Mädchen, Koch- und Handarbeitskurse für Frauen und Mädchen, eine Tanzschule, Lesekränzchen, Radfahrklubs, ein Musikorchester, Turnhallen, Pennybanken, Knabenbrigaden, Hülfsvereine und eine Anzahl verschiedener Geselligkeitsklubs entstanden. Die Gesellschaft tut ihr Möglichstes, um die Gründung solcher Organisationen zu erleichtern. So zum Beispiel wird den Mitgliedern des „Women's Century Club", welcher alle vierzehn Tage eine Versammlung hält, gestattet, eine halbe Stunde vor der Arbeitszeit, zu welcher noch eine halbe Stunde von der Mittagspause abgezwackt wird, dazu zu verwenden, den Vorträgen hervorragender Redner aus allen Teilen des Landes beizuwohnen.

Die Sonntagsschule gründete Patterson in einem Gebäude, welches er davor rettete, ein Wirtshaus zu werden. Sie wird

von 700 Schülern besucht, die sich jedoch nicht ausschließlich aus Kindern der Angestellten rekrutieren, denn Patterson huldigt der Ansicht, daß man nur dann das geistige Niveau der Kinder heben kann, wenn man auch das ihrer Spielkameraden hebt, getreu dem Sprichwort: „Sage mir, mit wem du umgehst, und ich sage dir, wer du bist". Um das Interesse der Sonntagsschüler fortwährend rege zu erhalten, legte Patterson ein Museum von 6000 Laterna-magica-Platten an, die er aus allen Weltteilen herbeischaffte. Der Anschauungsunterricht mit Hülfe der anziehenden Schattenbilder erwies sich als außerordentlich nützlich; ebenso die Idee, jedes Kind mit einer Karte zu versehen, auf welche es das beste Zitat, das es im Laufe der letzten Woche gehört oder gelesen, niederschreiben muß. Diese Zitate werden in jeder Klasse von den Schülern laut vorgelesen und das durch Stimmenmehrheit als das beste anerkannte in das Klassenzitatenbuch eingetragen. In jedem Vierteljahr werden die betreffenden zwölf Zitate nochmals laut verlesen und das beste gewählt, um am Prüfungssonntag von jenem Schüler, der es auf seine Karte geschrieben, vorgetragen zu werden. Er muß den Autor nennen und erklären, weshalb er gerade dieses Zitat gewählt. Es ist merkwürdig, wie auf diese Weise Geist und Gedächtnis der Kinder geschärft werden.

Zu den nachahmungswertesten Institutionen des Daytoner Arbeitsparadieses gehören unstreitig die Knabengärten. Herr Patterson, selbst eines Landwirtes Sohn, hatte an sich erfahren, von welchem Nutzen ihm in seiner Knabenzeit die Arbeit in Feld und Flur gewesen. Eine Anzahl verwahrloster Arbeiterkinder begann einen schlechten Einfluß auf die übrigen Kinder auszuüben. Da kaufte Patterson ein Stück Land, teilte es in Parzellen und stellte einen Fachgärtner an, der die Knaben in Gartenarbeiten unterweist. Jeder der „bösen Buben" erhielt eine Parzelle, den nötigen Samen und die Werkzeuge von der Gesellschaft gratis und dazu das Recht, mit dem Erträgnis nach Gutdünken zu schalten. Nur Knaben im Alter von 12 bis 16 Jahren bekommen eine Parzelle und sie arbeiten auf ihrem Grundstück von 7 bis 9 Uhr morgens und von 4 bis 6 Uhr nachmittags. Um sie anzuspornen, werden von

Zeit zu Zeit Preise von $2^1/_2$ bis 5 Dollars verteilt. Wer den ersten Preis gewinnt, erhält auch noch eine Bronzemedaille, die Patterson aus Paris bezieht. Am Tage der Preisverteilung sind die Beteiligten Gäste des Herrn Patterson; das letzte Mal bewirtete er rund achtzig Knaben. Jeder Knabe behält sein Gärtchen zwei Jahre; dann bekommt er ein Diplom, in welchem festgestellt wird, daß er in der N. C. R.-Gartengesellschaft ausgebildet wurde und sich daselbst bewährt hat. Er muß sodann seine Parzelle einem Nachfolger übergeben. Die Knaben pflanzen hauptsächlich Gemüse für ihren Hausgebrauch, der Überschuß wird verkauft und der Ertrag als Taschengeld benützt.

Die Barauslagen der Gesellschaft für Werkzeuge, Sämereien und Ländereien betragen jährlich rund 3500 Dollars und sie erklärt dies für die beste Kapitalanlage, die sie je gemacht habe. Die Knaben, die einmal die Gärtnerei gelernt haben, verlieren die Vorliebe für diese Beschäftigung nie wieder und üben sie auch zu Hause in ihren Mußestunden aus. Daher kommt es, daß die Arbeiterhäuser in Dayton ein schmuckes Aussehen haben; nirgends fehlt ein nettes Blumen- und Gemüsegärtchen, in den Fenstern sieht man im Sommer und Winter prächtige blühende Blumen. Die Gesellschaft unterstützt den Schönheitssinn ihrer Arbeiter auch noch dadurch, daß sie für die bestgepflegten Häuser resp. Gärten Preise aussetzt. Der Preisverteilungstag gilt als das beliebteste Volksfest in der Umgebung, an welchem sich Tausende von Menschen beteiligen. Dieses Beispiel der „N. C. R." beweist klar, wie leicht mit gutem Willen aus kahlen, unfreundlichen Fabriken Arbeiterparadiese geschaffen werden können, in denen statt des bösen Geistes des Neides und der Zwietracht Arbeitslust und Freude herrschen würden. Was in Dayton möglich, müßte überall möglich sein. „Gehet hin und tuet desgleichen!"

Berta Katscher.

---

2. Die Pariser Firma Chaix.

I. Entstehung und Entwickelung des Geschäfts.

Das jetzt „Imprimerie Chaix, imprimerie et librairie centrales des chemins de fer, société anonyme“ firmierende, längst berühmt gewordene Pariser Haus wurde 1845 von Napoleon Chaix gegründet, dem dabei das Ziel vorschwebte, eine große Zentralstelle zu schaffen für die Druckarbeiten der Eisenbahnen, der Finanzinstitute und der bedeutenderen Industrie-Etablissements, sowie für den Verlag merkantiler Eisenbahnfachliteratur. Wie sehr der Firma vom Anfang an das Glück lächelte, geht aus der Tatsache hervor, daß sie bereits im zehnten Jahre ihres Bestandes 200 Angestellte zählte. Nach zwölf weiteren Jahren hatte diese Zahl sich verdoppelt und gegenwärtig stehen über 1000 Personen in den unmittelbaren Diensten des Hauses, das eine Zentrale (rue Bergère) und zwei Filialen (Saint-Quen und rue de la Sainte-Chapelle) besitzt. Selbstverständlich sind auch die Betriebsmittel entsprechend umfangreich. Die Firma arbeitet mit 100 Dampfpressen, 38 Handpressen und mit 145 Maschinen und Apparaten für Schriftgießerei, Steindruck, Buchbinderei, Tintenerzeugung, Kupfer- und Stahlstich, Liniierung, Nummerierung, Satinage usw.

Anfangs eine Kommanditfirma, wurde das Haus 1881 in eine Aktiengesellschaft mit einem Kapital von 6 Millionen Francs umgewandelt. Nach neun Jahren erfolgte die Herabsetzung des Kapitals auf 5 Millionen und 1893 beschloß die Generalversammlung die allmähliche Reduzierung auf 2½ Millionen durch Abzahlung respektive Rückzahlungen. Die Löhne und Gehälter hielten sich stets auf der in den großen Pariser Druckereien üblichen Höhe; die der verwendbareren Kräfte steigen von Zeit zu Zeit angemessen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt zehn Stunden. Der Gründer des Geschäfts starb 1865; sein Sohn Albans leitete es sodann bis 1888 allein und seither gemeinsam mit seinem Sohn Alban, welcher gegenwärtig der alleinige Chef (eigentlich Generaldirektor) ist.

Albans Chaix erblickte das Licht der Welt im Jahre 1832 zu Paris. Sein Lebenslauf war, wie das seinem Beruf entspricht, kein ereignisreicher nach außen; aber nach innen war er erfüllt von rastloser Tätigkeit in Fachsachen und von lebhafter Fürsorge im Interesse der Angestellten der Firma. In ersterer Hinsicht zeichnete er sich durch Gründlichkeit und Überlegung, aber auch durch besondere Energie aus. Er verfolgte den Gang jedes einzelnen Geschäftszweiges seiner Firma mit scharfer Aufmerksamkeit, und wenn er eine Maßregel oder Entscheidung getroffen hatte, was er nie ohne reifliche Erwägung tat, sah er streng auf deren Durchführung. Er war unternehmend, dabei jedoch vorsichtig; auch spielten die Logik und die Planmäßigkeit bei ihm eine große Rolle — Eigenschaften, die jedem Organisator und Administrator nötig sind und ihm das erforderliche Ansehen sichern. Deshalb folgten ihm seine Mitarbeiter bedingungslos und vertrauensvoll. Aber er verstand es auch trefflich, sich seine Leute zu wählen; denn er war ein Menschenkenner und wußte überdies genau, daß für das Gedeihen eines Unternehmens ein tüchtiges, treues Personal von größter Wichtigkeit ist. Sein Auge erkannte auf den ersten Blick die Fähigkeiten eines Menschen. Ebenso groß war er in der Würdigung des Eifers und der Ergebenheit der Angestellten; diese Eigenschaften belohnte er mit besonderem Vergnügen — sowohl materiell als auch durch persönliche Bevorzugung. Er liebte es, öffentlich geehrt oder ausgezeichnet zu werden, allein er ließ gern einen Widerschein davon auf jene fallen, die ihm durch ihre Arbeit mit dazu verhalfen, ihn in seinem Wirken unterstützten. Das war ein schöner und leider nicht alltäglicher Charakterzug.

Dieser Ehrenmann gestaltete seine Beziehungen zum Personal ebenso freundlich wie stramm. Sparte er nicht mit Lob, so war er gegen jede Nachlässigkeit — sei es bei der Arbeit, sei es in der Kleidung — streng. Wer gerechte Ursache zur Klage hatte, dem verhalf er — und war es ein noch so untergeordneter Arbeiter — sofort zu seinem Recht. Und wer ihn um Rat fragte, konnte eines väterlichen Empfanges bei ihm sicher sein. Er galt seinem gesamten Personal nicht nur als ein großer Fachmann, als eine Zierde

seines Standes, sondern auch als ein ausgezeichneter Mensch und unübertrefflicher Chef. Der Vizedirektor der Aktiengesellschaft, Frédéric Dubois (gestorben 1900), sagte in seiner Grabrede u. a.:

„Jeder von uns verdankt ihm etwas, diesem Manne der Eintracht und Versöhnlichkeit, der jedermanns Verdienste anerkannte, den Niedrigstehenden und Kleinen ein Freund war und stets an das Wohl Aller dachte. Er hat sich immer bemüht, seinem Personal das Ungemach des Lebens zu erleichtern. Er war unter den Ersten, welche die soziale Tragweite der Arbeiter-Wohlfahrtseinrichtungen erfaßt haben, und er hat solche geschaffen, die als mustergültig angesehen werden. Auch pflegte er das verschwiegene Elend aufzusuchen und in zartfühlender Weise zu lindern. Er hat bewirkt, daß unsere Werkstätten kein Ort vorübergehenden Aufenthalts sind, sondern ein Familienheim, in welchem die Arbeiter gern das ganze Leben zubringen."

Über die von Dubois erwähnten Chaixschen Wohlfahrtseinrichtungen, die der Verstorbene teils einführte, teils übernahm und erweiterte, müssen wir eingehend sprechen, weil sie einerseits in seltener Weise umfassend und vortrefflich, andererseits sehr lehrreich und nachahmenswert sind. Der Geist, in welchem sie erdacht und geleitet sind, drückt sich am besten in dem Chaixschen Wahlspruch aus: „Das Haus für jeden, alle für das Haus."

II. Die Gewinnbeteiligung.

Schon Napoleon Chaix wollte, auf Anregung Louis Blancs, bereits 1848 diese damals noch ziemlich neue Lohnreform einführen. Er bot seinem Personal 10 Prozent des Geschäftsertrages an. Allein damals schwirrten bekanntlich allerlei radikale Arbeitsumwälzungspläne durch die Luft; die Angestellten der Firma waren halsstarrig und naiv genug, auf der allmonatlichen Verteilung des Gewinnanteils zu bestehen, und da derlei selbstverständlich undurchführbar, mußte der wohlmeinende Drucker seine Absicht aufgeben. Dagegen bemühte er sich, die Lage seiner Leute, die er mit außerordentlicher Freundlichkeit behandelte, durch mancherlei andere Wohlfahrtseinrichtungen

zu heben. Erst 1872 hielt sein Sohn die Zeit für reif, auf die Gewinnbeteiligung zurückzukommen. Bei ihrer Einführung leiteten ihn drei Absichten: Gewährung einer gerechteren Entlohnung als es die übliche der „reinen" Löhne und Gehälter ist; Erweckung eines größeren, weil persönlichen Interesses der Angestellten an dem Gedeihen des Geschäfts; Schaffung einer ergiebigen Altersversorgung des Personals. Jahrelang hatte A. Chaix, ohne etwas verlauten zu lassen, einen Teil des Geschäftsgewinns beiseite gelegt und am Neujahrstag des genannten Jahres überraschte er seine Untergebenen mit der Nachricht, daß er 52 000 Francs zu ihrer Verfügung angelegt habe und mit diesem Betrag einen, alljährlich mit 15 Prozent des Reinertrags der Firma zu bereichernden Fonds zu ihren Gunsten gründen wolle. Die Beteiligung an diesen 52 000 Francs erfolgte nach Maßgabe der Dienstjahre; jeder Angestellte erhielt pro Dienstjahr 50 Francs; einigen, die damals seit 25 und 26 Jahren im Hause waren, fielen also je 1250 bis 1300 Francs zu — eine recht willkommene Überraschung und gleichzeitig das beste Argument, um die Leute dem Beteiligungssystem günstig zu stimmen, während sie in Fällen, wo ihnen die Einführung desselben nur theoretisch angekündigt wird, nicht selten mißtrauisch und ungläubig sind oder sich geradezu ablehnend verhalten.

Anteilberechtigt war man nur, wenn man seit mindestens drei Jahren angestellt war, und diese Vorschrift ist noch heute maßgebend. Alljährlich werden 15 % des Gewinns an die Berechtigten verteilt, und zwar auf Grund der Höhe der festen Löhne und Gehälter. Bis 1895 wurden die Einzelanteile zu einem Drittel bar ausgezahlt, zu zwei Dritteln gutgeschrieben und verzinst. Für die Hälfte des Guthabens, das jedem Beteiligten in einem Büchlein bescheinigt wurde, kaufte die Firma unübertragbare, auf Namen lautende Wertpapiere, die der Betreffende bei seinem Austritt aus dem Geschäft erhielt; starb er früher, so kamen sie seinen Erben zugute. Die andere Hälfte des angesammelten Kontoguthabens wurde dem Berechtigten erst nach Ablauf seines zwanzigsten Dienst- oder seines sechzigsten Lebensjahres ausgefolgt, und zwar ebenfalls in Gestalt von Wertpapieren der erwähnten Art.

In dem genannten Jahre trat in diesem Verfahren eine wichtige Änderung ein. Seither fließen nämlich sämtliche Anteile ungeteilt in die staatliche Pensionskasse, um behufs Erzielung von Leibrenten (vom 55. Lebensjahre an) aufgesammelt zu werden. Jeder Berechtigte bekommt ein Guthabenbüchlein, dessen Aufschreibungen alljährlich ergänzt werden. Bei Ankündigung dieser Neuerung setzte Chaix dem Personal die zu erwartenden Vorteile derselben folgendermaßen auseinander: „Dadurch dürften die Ergebnisse der Anteilwirtschaft bedeutend erhöht werden. Bei dem jetzigen Zinsfuß wird den Berechtigten durch das Aufsammeln in der Rentenkasse mit 55 Jahren eine Rente gesichert sein, die viel höher ist, als das Einkommen aus unübertragbaren Papieren im gleichen Alter sein würde. Noch besser würden Sie wegkommen, wenn Sie Alle täten, was die meisten von Ihnen ohnehin schon tun: durch eigene Ersparnisse zur Steigerung Ihrer Renten beizutragen."

Der neue Modus wurde vom Personal sehr günstig aufgenommen. Ehe er eingeführt werden konnte, mußte über die bis dahin aufgesammelten Guthaben verfügt werden. Damals gab es 614 Anteilbüchlein, deren Inhaber zwischen sofort zinstragenden, auf Namen lautenden, unübertragbaren Wertpapieren und der Einzahlung in die staatliche Pensionskasse wählen konnten. Während nun bloß 94 sich für die Papiere entschieden und nur 166 die Hälfte in Papieren, die Hälfte aufgesammelt wünschten, ließen 354 — also die große Mehrheit — ihr ganzes Guthaben in die Rentenkasse fließen: ein schlagender Beweis dafür, daß die Sorge für die Zukunft, die Chaix seinen Leuten einzuprägen bemüht war, ihnen in Fleisch und Blut übergegangen ist. Alle dem Personal zufallenden Gewinnanteile — aber auch die Pensionen, Zinsen u. s. w. — sind in den Satzungen ausdrücklich als Geschenke und Alimente erklärt und können daher weder veräußert noch beschlagnahmt werden.

Bei Schaffung des Anteilverfahrens hegte A. Chaix die Erwartung, dasselbe werde „zwischen der Firma und den Angestellten ein sittliches und materielles Gemeinsamkeitsband knüpfen", sowie daß, von dem Nutzen für das Personal

abgesehen, dem Geschäft eine Erhöhung der Güte und Schnelligkeit der Arbeiten erwachsen werde. Diese Hoffnungen gingen schon im ersten Jahre in Erfüllung und mit jedem ferneren Jahr steigerten sich der Eifer und die Sorgfalt des Personals. „Alle nehmen größeres Interesse an ihrer Arbeit, die sie auch rascher und besser verrichten als früher." Nach sechsjähriger Erfahrung erklärte der Chef begeistert: „Ich erblicke allenthalben eine so große Arbeitslust, daß ich mich immer mehr zur Gewinnbeteiligung beglückwünsche, der ich die befriedigende Lage der Dinge hauptsächlich zuschreiben muß." Ein andermal bemerkte er: „Wenn es ein Schauspiel gibt, das den Freunden sozialen Friedens gefallen muß, so ist es sicherlich der Anblick, den die Industriefamilie dieses Hauses bietet." Und 1884 äußerte er sich in einer Sitzung der „Französischen Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaft" ungemein günstig über die vorzüglichen Folgen des Anteilwesens.

Trotzdem kam die Firma einmal (1878) mit der Lohnbewegung in Berührung, aber nur einmal und flüchtig. Damals streikten die Arbeiter vieler Pariser Druckereien, um höhere Löhne zu erlangen; auch die Chaixschen forderten — jedoch ohne zu streiken — eine Lohnsteigerung. Diese wurde bewilligt, allein dennoch traten 62 Setzer aus; hierbei ist nun die Tatsache interessant und bezeichnend, daß sich unter jenen 62 bloß ein einziger Gewinnanteilberechtigter befand. „Also auch hier," sagte der Chef, „machte sich der günstige Einfluß des Anteilverfahrens geltend." Sedley Taylor, der 1882 das Etablissement besuchte und mit vielen Faktoren und anderen Angestellten längere Gespräche führte, schrieb aus diesem Anlaß: „Ich bemerkte, daß man dem Gewinnteilungsprinzip die höchste Achtung zollte; auch erfuhr ich, daß dessen Anwendung keinerlei ernster Schwierigkeit begegnet ist."

Bezüglich des sparsamen Umganges mit den Rohstoffen, Werkzeugen etc. sind die Ergebnisse des Chaixschen Systems vortreffliche. So z. B. verfahren die angestellten Lithographen mit den Drucksteinen weit achtsamer als sonst üblich. „Brechen wir keinen Stein mehr," sagte ein Arbeiter zu seinem Genossen,

„denn sonst verlieren wir acht Francs." Ein anderer schrieb eines Tages dem Chef folgenden Brief: „Ich beehre mich, Ihnen im Interesse des Gewinnteilungsverfahrens mitzuteilen, daß M. und ich jetzt statt zweier Flammen nur eine benutzen und dadurch täglich für 50 Cent. weniger Öl verbrennen; das macht in den vier Wintermonaten 60 Fr. Ähnlich sollte jeder von uns am Gas, an der Feuerung usw. sparen." Als Chaix dieses Schreiben bei der nächsten Gewinnanteilauszahlung vorlas, fügte er hinzu: „Solche Worte enthüllen einen Teil des Geheimnisses der Steigerung des persönlichen Interesses unter dem Walten der Gewinnbeteiligung. Dächte und handelte jeder von Ihnen ebenso, dann würde Ihr Gewinnanteil bald gar sehr anwachsen." Einem Kunden, der Korrekturbogen dreimal in demselben Umschlag erhielt und nach dem Grunde fragte, antwortete der betreffende Kontorbeamte: „Weil bei uns die Gewinnbeteiligung eingeführt ist". Ja, ja, solange die Menschen sind, wie sie sind, wird der Gedanke an ihren eigenen Nutzen und an ihr Privatwohl mindestens ebenso anspornend auf sie wirken wie das Pflichtgefühl und das sogenannte Kollektivbewußtsein oder der Gedanke an die Gesamtheit ihrer Berufsgenossen und Mitmenschen.

Eine andere, bereits 1869 eingeführte Art der Gewinnbeteiligung ist die der Setzerlehrlinge. Diese empfangen nach Maßgabe ihres Fleißes und ihrer Fachschulzeugnisse einen Teil des vom Hause aus ihren Arbeiten erzielten Gewinns, und zwar in Gestalt von Einzahluugen in die staatliche Pensionskasse zu Altersversorgungszwecken. Diese Einrichtung bringt uns auf die eigenartige Organisation des Lehrlingswesens bei der Chaixschen Gesellschaft.

III. Das Lehrlingswesen.

In diesem Punkte war Albans Chaix' Fürsorge eine ungewöhnlich vielseitige, rühmliche und erfolgreiche. Ihm lag nicht nur der Schul- und der Fachunterricht der Knaben am Herzen, sondern auch deren Erziehung zur Ordnungsliebe, Sparsamkeit, Sittlichkeit und Gesundheit. Er hielt sich für sein Personal, namentlich aber für dessen ganz junge Elemente,

verantwortlich und schuf eine Anzahl trefflicher Einrichtungen, die ihn seiner Verantwortlichkeit in einer so glänzenden Weise entledigten, wie dies nur bei sehr wenigen Arbeitgebern der Fall ist.

Da haben wir zunächst die 1863 ins Leben gerufene Fachschule mit ihren zwei streng gesonderten Abteilungen, deren eine die Setzer-, Steindruck- und Stichlehrlinge umfaßt, während der andern die Rastrier-, Punktier-, Papier- usw. Lehrlinge angehören. In die erste Abteilung wird man nur auf Grund eines Wettbewerbs aufgenommen. Von den 35 bis 40 Schülern werden jährlich 9 bis 10 fertig. Die von einem Faktor und einem Vizefaktor — beides einstige Lehrlinge des Hauses — geleiteten praktischen Arbeiten werden in einem von der eigentlichen Druckerei völlig abgesonderten Lokal gemacht; erst die letzten sechs Wochen der Lehrzeit verbringen die Jünglinge gemeinsam mit den ausgelernten Setzern. Außer der Berufsschulung wird den Lehrlingen auch ein allgemeiner Fortbildungsunterricht sprachlicher, technischer, literarischer, wissenschaftlicher und industriewirtschaftlicher Natur erteilt, und zwar täglich eine Stunde lang. Nach Ablauf der sechs Probemonate erhält der Lehrling im zweiten Halbjahr 50 Cent., im zweiten Jahr 1 Fr., im dritten 1½ und im vierten 2 Fr. Tageslohn. Sodann wird er zu den üblichen Lohnsätzen als Gehülfe angestellt. Was die Punktierlehrlinge betrifft — es sind ihrer rund sechzig — so ist es nicht möglich, sie anderswo als bei den Maschinen zu schulen. Sie müssen daher den Tag in der Druckerei zubringen und können nicht tagsüber Schulunterricht genießen. Doch hat Chaix für sie einen dreiviertelstündigen Abendfortbildungskurs eingeführt. Sie bekommen bereits nach einer Probewoche 75 Cent. täglich — ein Lohn, der jede drei bis vier Monate um 25 Cent. steigt, bis er im letzten Lehrjahre die Höhe von 3¾ Fr. erreicht. Ähnliche Lern- und Lohnverhältnisse gelten für die Lehrlinge der übrigen Zweige.

Die Lohnerhöhungen aller Lehrlinge richten sich nach den auf deren Arbeits- und Führungsnoten beruhenden Vorschlägen ihrer Unterweiser. Den Eltern sendet die Firma allmonatlich einen genauen Bericht über die Fortschritte und

das Betragen der jungen Leute, sowie über die Höhe ihrer Bezahlung. Ganz besonderes Gewicht, vielleicht das Hauptgewicht, legte Chaix — mit vollem Recht — auf die Gesundheit seiner Leute, und darum läßt die Firma den Lehrlingen hygienische Grundsätze beibringen, auf deren praktische Betätigung streng gesehen wird. Vor allem fordert man die größte Reinlichkeit; die Arbeitskleider müssen an bestimmten Tagen gewechselt, die Hände sowohl vor dem Essen als auch vor dem Schulbesuch gründlich mtt Seife gewaschen werden. Jeden Monat werden Alle ärztlich untersucht, und wer der Kräftigung bedarf, erhält auf Kosten der Firma die vom Anstaltsarzt vorgeschriebenen Stärkungsmittel.

Kein Lehrling braucht im Gasthause zu essen. Chaix empfahl den Eltern, die Mahlzeiten in nummerierten Menageschüsseln den Kindern des Morgens mitzugeben; mittags werden sie dann im großen Warmhalter des Hauses heiß gemacht. Während des Speisens, während der Arbeitspausen und bei der Arbeit müssen die Lehrlinge gewisse Vorschriften befolgen, die sich auf die Reinlichkeit, das Benehmen, die Ordnung, die Disziplin und die bei der Bedienung der Maschinen zu beachtende Vorsicht beziehen. Ein diese Vorschriften gedruckt enthaltendes Heftchen von vier Seiten muß jeder Lehrling stets bei sich tragen und überdies auswendig wissen. Ob diese Verpflichtung eingehalten wird, davon überzeugte Albans sich sehr oft persönlich, indem er sich von Lehrlingen, denen er begegnete, das Büchlein zeigen und dessen Inhalt mitteilen ließ.

Um die Geistes- und Herzensbildung der Knaben bemühte sich der Verstorbene aufs äußerste. Die Lehrlingsbibliothek enthält infolgedessen nur wohlgewählte Bücher. Auf Grund seiner Anregungen pflegen die Lehrer beim Unterricht das Beispiel guter und bedeutender Menschen recht nachdrücklich hervorzuheben, besonders aber die schönen oder großen Taten Armer, sowie überhaupt die Selbstverleugnung, die Liebe zu den Eltern, den Familiensinn, die Güte usw. als nachahmenswert hinzustellen. Sehr häufig ließ Chaix Bücher verteilen, in denen einfache Lebensweisheit in gemeinfaßlicher, zum Herzen gehender Weise gelehrt wird; eine große Vorliebe

hatte er namentlich für die wertvollen, gesunden, geradsinnigen und dabei in eine prächtig originelle Sprache gekleideten Ratschläge des wackern Benjamin Franklin — eine Vorliebe, die ihm nicht hoch genug angerechnet werden kann. Mehrere besonders treffliche Kernsprüche dieses gediegenen Mannes ließ er in sehr fetter Schrift auf große Kartons drucken, welche seither die Wände der verschiedenen Schulzimmer des Hauses zieren. Er nahm auch eine Sammlung von Broschüren in Verlag, welche leichtverständliche Aufklärung über die Hygiene, die Sparsamkeit, die Arbeitsverhältnisse usw., ferner Lebensbeschreibungen von Männern mit gemeinnütziger Wirksamkeit usw. bieten und zu Tausenden an die jungen Leute verschenkt werden.

Während Chaix hinsichtlich der Ordnung, der Disziplin und der Aufführung ein zwar gütiger, aber sehr strenger Chef war, wurde er zum wahren Familienvater, wenn es sich um die Zuerkennung und Verteilung von Belohnungen handelte. Diese mußten bei ihm zahlreich, begehrenswert und den Leistungen angemessen sein. Die große jährliche Preisverteilung bildete für ihn ein ebenso wichtiges Freudenfest wie für die Kinder selbst. Das gleiche gilt von der bescheideneren, aber auch intimeren Neujahrsbescherung, bei der er vorher die Gratifikationsanweisungen unter Kuvert verteilen ließ. Die Preisverteilung findet stets im September statt. Die Hauptwerkstätte ist da mit Fahnen, Laub und Blumengewinden geschmückt, die Eltern und der größte Teil des Personals sind eingeladen und der Direktor hält eine Ansprache. Die Ansprachen des Verstorbenen waren stets väterlich und zeichneten sich durch praktische Winke wie durch einfache Form aus. Bis 1899 pflegte nach Verlesung des Jahresberichts durch einen der Lehrer der seither verstorbene Staatsrat Charles Robert, der bewährte Arbeiterfreund und Vorsitzender des „Vereins zum Studium der Gewinnbeteiligung“, zu sprechen; sodann sprechen der Hausarzt, oft auch noch andre Freunde der Firma. Die Preise bestehen aus schönen Büchern, Ehrenrequisiten (Winkelhaken, Formstegen usw.) mit Anerkennungsinschriften, Sparkassen-Einlagsscheinen. Der Inhaber des Ehrenpreises jeder Gruppe erhält überdies die

von Chaix gestiftete prächtige Bronzemedaille mit dem Bildnis des Calmelsschen Gutenberg-Denkmals. Am Schlusse der Feier wird jene Medaille in Silber einem früheren Lehrling zuerkannt, der sich dessen durch besonders treue und gute Dienste würdig gemacht hat.

Noch andre Anspornungsmittel hatte Albans sich ausgedacht. So zum Beispiel werden jeden Monat die Namen der besten Schüler auf eine Ehrentafel gedruckt. Denjenigen, welche sich am würdigsten zeigen, den Faktor bei der Beaufsichtigung der Schüler zu unterstützen, wird der mit gewissen kleinen Vorteilen verbundene Grad eines „Sergeanten" zuerkannt. Das merkwürdigste aber ist, daß die Gesellschaft nicht nur die Gesamtkosten des Unterrichts bestreitet, sondern überdies jedem Lehrling für jede eingehaltene Schulstunde 10 Cent. schenkt. Als der gewesene Unterichtsminister Duruy die Chaixsche Lehrlingsschule besuchte, lachte er herzlich über dieses Taschengeld und meinte: „Ich werde unaufhörlich angegriffen, weil ich die Unentgeltlichkeit des Unterrichts verfechte; Sie aber gehen noch weiter als ich, indem Sie den Schülern dafür, daß sie sich unterrichten lassen, sogar noch herauszahlen!" Der hervorragende englische Sozialpolitiker Sedley Taylor schildert in einem seiner Werke den tiefen Eindruck, den die vortrefflichen Chaixschen Schuleinrichtungen auf ihn gemacht haben, mit Wärme und erwähnt unter anderem, er habe sich überzeugt, daß die Lehrlinge der meisten Druckereien nach Ablauf ihrer Lehrzeit den Vergleich mit den Chaixschen in keiner Hinsicht aushalten. Diese seien theoretisch gebildete und praktisch tüchtige Arbeiter, jene aber ungeschulte Schablonenmenschen mit oberflächlichen, einseitigen Kenntnissen.

Mit dem Unterricht und den Belohnungen ist die Fürsorge der Leitung dieser nachahmenswerten Firma für ihre Lehrlinge keineswegs erschöpft. Insbesondere die Sparsamkeit wird ihnen noch in andrer Weise eingeprägt und praktisch nahegelegt. Dies geschieht namentlich durch die seit 1869 bestehende „Altersversorgungskasse", in welche die Gesellschaft für jeden Lehrling, der ein Dienstjahr hinter sich hat, jährlich 15 Francs einzahlt, was pro Arbeitstag 5 Cent. aus-

macht. Ist der Lehrling zum Gehülfen vorgerückt, so wird diese Einzahlung fortgesetzt, solange er im Hause bleibt. Die betreffenden Beträge werden von der staatlichen Pensionskasse verwaltet und zu einer Leibrente vom 55. Lebensjahre ab angesammelt. Eine andre sehr sparsamkeitsfördernde Einrichtung besteht seit 1875: die Hauptsparkasse. Bei seiner ersten Einlage in diese erhält der Lehrling von der Firma ein Geschenk von 2 Francs, die ihm ebenfalls als Einlage gutgeschrieben werden. Auch den Gehülfen und Beamten ist diese Sparkasse zugänglich. Den stärksten Einlegern werden bei den Preisverteilungen besondere Preise zuerkannt.

Seit 1868 entrichtet die Aktiengesellschaft an eine Versicherungsanstalt für jeden bei den Maschinen beschäftigten Lehrling oder früheren Lehrling eine Jahresprämie von 8 Fr., um ihm bei etwaigem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls eine Leibrente zu sichern. Eine andre Art von Versicherung ist lediglich für Lehrlinge seit 1871 eingeführt. Die Firma versichert nämlich auf ihre Kosten Lehrlinge bei der staatlichen Assekuranzkasse derart, daß im Falle des Todes während der Lehrzeit die Eltern 500 Francs erhalten. Dieses Vorteils erfreuen sich alle Lehrlinge, die ein Dienstjahr hinter sich haben und mindestens 16 Jahre alt sind.

IV. Sonstige Wohlfahrtseinrichtungen.

Schon 1846 gründete Napoleon Chaix für sein Personal eine gegenseitige Hülfskasse, die von den Mitgliedern selbst unter dem Vorsitz des Chefs verwaltet wird und der jeder Angestellte beitreten muß. Die monatlichen Einzahlungen bewegen sich — je nach der Höhe der festen Bezüge — zwischen 70 Cent. und 2$^{1}/_{5}$ Francs, die Tagegelder der Kranken zwischen 1 und 2$^{1}/_{4}$ Francs. Die ärztliche Behandlung ist unentgeltlich. Anläßlich einer Entbindung erhält die Betreffende 50 Francs und im Falle des Todes eines Mitgliedes bekommt dessen Familie 100 Francs Begräbniskosten.

Daß die Sparerleichterungen und die einschlägigen Zuschüsse nicht nur den Lehrlingen, sondern größtenteils dem ganzen Personal zugute kommen, haben wir bereits

angedeutet. Um das Sparen noch mehr zu erleichtern, übernimmt die Firma alle nötigen Gänge und Schreibereien bei den betreffenden Anstalten statt der Einleger, denen die Sache also sehr bequem gemacht wird.

Der „beratende Ausschuß“ des Personals, eine ganz besondere Wohlfahrtseinrichtung des Hauses Chaix, besteht aus den neun Funktionären der gegenseitigen Hülfskasse, den drei ältesten Faktoren und Vizefaktoren und den sechs ältesten unter den Arbeitern, Arbeiterinnen oder Beamten. Der Ausschuß, dessen Vorsitz der Chef als neunzehntes Mitglied führt, bezweckt die Besprechung von Gewinnbeteiligungsangelegenheiten, Arbeitsfragen und anderen Berufsinteressen: Schutzvorrichtungen, Gesundheit der Kinder, Lehrlingswesen etc. Eine Einmischung in die Leitung oder die Rechnungsführung des Geschäfts findet weder seitens dieses Ausschusses, noch überhaupt seitens der Personals statt; die veröffentlichte Bilanz und die durch die Generalversammlung erteilte Entlastung bürgen den Leuten übrigens ohnehin für die Richtigkeit der Bemessung ihres Gewinnanteils von 15 Prozent.

Von außerordentlicher Sorgfalt für die Gesundheit der Arbeiter zeugen die ungewöhnlich zahlreichen hygienischen und schützenden Vorrichtungen. Die Heiz- und Lüftungsbehelfe sind mustergültig. Die gefahrdrohenden Bestandteile der Maschinen sind mit Schutzapparaten in einer Zahl von mehr als fünfhundert versehen; überdies belehren allenthalben Plakate über deren Handhabung und über die nötigen persönlichen Vorsichtsmaßregeln. Die Beleuchtung ist ebenso vorzüglich wie praktisch eingerichtet. Schwere Lasten werden mittels Aufzugs oder auf Schienen laufender Wägelchen befördert. In der heißen Jahreszeit gewähren nasse Leintücher, die man aufs Glasdach der Druckerei legt, Kühlung. Das überaus sinnreiche Schutzsystem gegen Maschinenunfälle, welches vielleicht einzig dasteht und dessen Einführung Albans Chaix zu danken war, trug der Firma schon 1874 die Ehrenmedaille des „Vereins zum Schutze der in Fabriken beschäftigten Kinder“ ein. Was den Feuerwehrdienst betrifft, so ist er direkt nach den Angaben von Albans Chaix in ebenso sinnreicher wie einfacher Weise aufs trefflichste ein-

gerichtet worden, sodaß eine ernste Feuersbrunst kaum platzgreifen könnte.

Die Gesamtheit der Chaixschen Wohlfahrtseinrichtungen übt auf die Anhänglichkeit und Beständigkeit des Personals einen weitgehenden Einfluß aus. Warum auch sollten die Leute nicht gern in einem Hause bleiben, in welchem es ihnen in jeder Beziehung gut geht? So ist es den nicht zum Verwundern, daß 2 Angestellte 50, 16 zwischen 30 bis 40, 76 je 20 bis 30, 120 je 15 bis 20 und 140 je 10 bis 15 Dienstjahre bei der Firma Chaix hinter sich haben.

* * *

Wir schließen unsere Mitteilungen über diesen ungemein nachahmenswerten Arbeitgeber mit den folgenden Stellen aus der Grabrede, die sein ausgezeichneter Freund Charles Robert ihm gehalten hat:

„Er war, wie sein Vater, einer jener bedeutenden Unternehmer, die in ihren Werkstätten die Fahne der Solidarität aufgepflanzt haben. Das drückt sich auch in seiner schönen Devise aus: „Das Haus für jeden, alle für das Haus!“ Er gehörte zu jenen, die nach Kräften am sozialen Frieden mitarbeiteten. Um die Lösung des bedrohlichen Problems der Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital bemühte er sich eifrigst. Die Erinnerung an das, was er lediglich aus Liebe zum Wohltun geleistet hat, wird ebenso fortleben, wie die Ergebnisse seines starken Willens, seiner Geduld und Ausdauer.“

Leopold Katscher.

Hohe Löhne und kurzer Arbeitstag.

Bekanntlich fühlen sich die Engländer in ihrer industriellen und kommerziellen Überlegenheit durch Deutschland und die Vereinigten Staaten arg bedroht. Angesichts dieser „Krise“, wie es viele nennen, möchte ich einige angemessene und zeitgemäße Ratschläge erteilen, welche die Ergebnisse einer zwanzigjährigen reichen Erfahrung verkörpern. Meine Betrachtungen decken sich übrigens teilweise mit den Beobachtungen zahlreicher anderer Theoretiker und Praktiker, namentlich in Australien und der Union; die Nutzanwendung ergibt sich von selbst.

Mein erstes und wichtigstes Argument ist, daß die denkbar wohlfeilste Arbeitskraft ein gut bezahlter Achtstundenarbeiter sei. Niemand, der sein Brot mit schwerer körperlicher Arbeit verdient, kann länger als acht Stunden täglich seine volle Leistungsfähigkeit entfalten. Die noch viel zu sehr verbreitete Annahme, daß man besser fahre, wenn man für zehnstündige Arbeit z. B. fünf Shilling bezahlt, als wenn man den gleichen Betrag für acht Stunden anlegt, ist sehr irrig. Die Hauptsache bleibt freilich, daß während der acht Stunden mit Anspannung aller Kräfte gearbeitet werde. In den britischen Kolonien Australiens herrscht der Achtstundentag bei einem Stundenlohn von 1 Shilling, und dabei kommen die Unternehmer weit besser fort als in England, wo im allgemeinen noch zehn Stunden gearbeitet und nur ein halber Shilling pro Stunde gezahlt wird. Nicht nur aus Menschenfreundlichkeit also, sondern auch aus vernünftigem Eigennutz sollte man den Achtstundentag einführen. Ein langer Arbeitstag schädigt nicht nur die Gesundheit und das Familienleben des Arbeiters, sondern auch — und in noch höherem Grade — die Interessen der Fabrikanten.

In dieser Beziehung könnte ich viele Beispiele anführen; drei der lehrreichsten mögen hier Platz finden. Ich machte einmal, als ich sehr gedrängt wurde, einen Versuch mit 10 Stunden bei entsprechender Lohnerhöhung. Nach Vollendung der Arbeit ergaben meine genauen Berechnungen, daß ich bloß um 15 % mehr Arbeitsleistung erzielt hatte, obwohl ich 25 % mehr Zeit zur Verfügung und dafür um 25 % mehr Lohn gezahlt hatte. Dagegen versuchte ich einmal, den Tagelohn von 8 auf 9 Shilling zu erhöhen, um zu sehen, ob meine Leute, ohne daß ich sie dazu aufforderte, ganz von selbst tüchtiger arbeiten würden; was geschah nun? Sie verluden täglich zwei Kubikyards Ballast mehr als früher, und das brachte mir, bei einer täglicher Extraausgabe von Lstr. 6, einen täglichen Extragewinn von Lstr. 24!

Ein anderer Eisenbahnunternehmer machte es umgekehrt, indem er, vermutlich um zu sparen, den Tagelohn von 8 Shilling auf 7½ Shilling herabsetzte; die Folge war, daß die Arbeiter nur um 6 %, der Unternehmer aber um 15 pCt. schlechter fuhren. Solche Tatsachen sprechen eine so eindringliche Sprache, daß sie allen Arbeitgebern zu denken geben sollten.

Großes Gewicht lege ich auch auf die Bedeutung eines guten Einvernehmens zwischen Chef und Personal für den industriellen Erfolg. Was z. B. veranlaßte jene Leute, in glühender Sonne bei einer Hitze von 110 Grad Fahrenheit monatelang sich ganz besonders anzustrengen? Lediglich das Gefühl der Würdigung der ihnen zu Teil gewordenen gerechten Behandlung und die einstimmige Entschlossenheit, hohe Entlohnung mit hohen Gegenleistungen zu erwidern. Die Hervorbringung derartiger Beziehungen zwischen Brotherren und Angestellten lohnt einen Versuch. Ich gehe soweit, zu behaupten, daß die von Unmäßigkeit im Trinken herrührende Unzulänglichkeit der Arbeitsleistung mit der Länge des in Europa üblichen Arbeitstages zusammenhängt. Der Großstadtarbeiter, der um 6 Uhr in seiner Fabrik sein soll, muß oft zwischen 4 und 5 Uhr aufstehen und ohne Frühstück fortgehen. Da er gewöhnlich bis 6 Uhr arbeitet, sieht er die Sonne selten sein Heim bescheinen.

In Australien jedoch ist er bis 8 Uhr Morgens frei; er arbeitet bloß von 8 bis 12 und von 1 bis 5, so daß ihm viel freie Zeit verbleibt; man braucht ihm während derselben, damit er sittlich und leiblich gehoben werde, nur Gelegenheit zu gesunder Erholung zu bieten. Dann steigen Frohsinn und Arbeitslust, die Sehnsucht nach geistigen Getränken aber sinkt beträchtlich.

Angesichts des Umstandes, daß bei einer erfolgreichen Konkurrenz die Rentabilität der Arbeit die Hauptsache spielt, arbeitet der britische Arbeiter nicht angestrengt genug — um wie viel weniger der festländische! — im Vergleich mit dem australischen. Die Beobachtung des Gehabens der Dockarbeiter von Portsmouth lehrte mich, daß jederzeit 40 pCt. derselben einige Minuten pausieren, was im Tage 1—2 vertrödelte Stunden ausmacht. Während ein englischer Ziegeldecker tagsüber nur 300 Ziegel legt, legt der australische in 8 Stunden durchschnittlich 1000; aber der letztere erhält einen Tagelohn von 8—9 Shilling. Vor Kurzem übernahm ein amerikanischer Unternehmer in England die Ausführung von Dockarbeiten, die mit dem Legen von vielen Millionen Ziegeln verbunden waren. Da es sich nach längerer Verwendung britischer Arbeiter zeigte, daß er dabei keinen Gewinn erzielen könne, sah er sich genötigt, Arbeiter aus den Vereinigten Staaten kommen zu lassen; obgleich diese nun höhere Löhne erhielten, steigerte sich sein Nutzen beträchtlich. Es bleibt den Engländern, wenn sie nicht einen guten Teil ihres Absatzes einbüßen wollten, nichts übrig, als ihre Arbeiter zu größerer Leistungsfähigkeit anzuhalten; an die Stelle des Bummelns müßte unbedingt strammes Arbeiten — aber nur 8 stündiges — treten.

Ich glaube, daß es keiner langen Vorbereitungen bedürfte, den Arbeitstag im Interesse aller Beteiligten überall abzukürzen; es wäre lediglich nötig, daß die Angestellten in einer oder der anderen Form an dem Unternehmergewinn beteiligt würden, und zwar durchaus nicht auf philanthropischer Grundlage, sondern auf rein kaufmännischer. Auch ich sehe, wie so viele andere Kenner der Verhältnisse, in einer vernünftigen Gewinnbeteiligung ein Mittel zur besseren Wahrung

der Interessen sowohl der Industriellen als auch ihres Personals. Sie ist ebenso sehr eine Forderung der Gerechtigkeit wie eine solche des erleuchteten Eigennutzes.

C. J. Wentworth Cookson.*

(Aus der Londoner "Empire Review.")

*) Der Verfasser ist einer der bedeutendsten australischen Eisenbahn- und Wasserleitungs-Erbauer.

Eine Stadt der Arbeiterwohlfahrt.

Einer der hervorragendsten Volkswirte Amerikas, Professor Richard T. Ely, veröffentlicht in der bekannten Neuyorker Monatsschrift „Harper's Monthly Magazine" einen fesselnden Aufsatz über die neueren Fortschritte der Fabrikantenwohlfahrtspflege in den Vereinigten Staaten und verweilt dabei mit Vorliebe bei der Hauptstadt von Ohio, der durch und durch modernen Industriegroßstadt Cleveland, einer der kräftigsten Pulsadern des demokratischen Lebens in der zeitgenössischen Union. Dort haben seiner Ansicht nach die privaten Bestrebungen zur Hebung des Loses der Lohnarbeiter im großen ganzen einen höheren Grad erreicht, als sonstwo in Amerika. Er schreibt u. a.:

Das Hauptverdienst an diesem Umstand gebührt dem „Industrieausschuß" der Clevelander Handelskammer. Derselbe hat einen guten bezahlten Schriftführer, dem die Aufgabe zufällt, die zu seiner Kenntnis gelangten erfolgreichen Wohlfahrtseinrichtungen bekannt zu machen und jedem Unternehmer, der die Lage seines Personals zu verbessern wünscht, mit Rat und Tat an die Hand zu gehen. Seine Dienste werden häufig in Anspruch genommen und die ersprießlichen Folgen seiner Anregungen machen sich in Cleveland vielfach geltend, sogar auch zu Gunsten der sonst überall arg vernachlässigten Straßenbahnangestellten.

Als besonders typisch muß ich bezeichnen die von der Farben- und Firnisfabrik „Sherwin Williams Company" getroffenen Einrichtungen zu Hebung der leiblichen und geistigen Gesundheit ihrer Arbeiter, sowie zur Förderung von deren sonstigen Interessen. Die Umgebung der Leute wird durch Licht, Luft und Reinlichkeit angenehm und gesund gestaltet. Moderne Wasch- und Klosetträume mit einer hinreichenden

Menge von Wasser, Handtücher, filtriertes Trinkwasser und verschiedenartige Badegelegenheiten bei allen Arbeitsräumen und in allen Arbeiterwohnungen sind vorhanden. Alle Arbeiter werden zu täglichen Brausebädern angehalten, die der Trockenfarbenabteilung müssen solche nehmen. In dieser Abteilung müssen die „Hände" täglich auch reine leichte Überkleider anlegen und die Firma läßt ihre Kleider unentgeltlich waschen. Diese einfachen Maßregeln haben eine auffallende Besserung der Gesundheitsverhältnisse zur Folge gehabt. Vor ihrer Einführung waren die Leute fortwährend kränklich und in der Trockenfarbenabteilung konnte niemand länger als durchschnittlich einen Monat arbeiten. Jeder zweite Mann litt unter den übeln Einwirkungen des Bleies, denn die früher üblichen Schwämme vor Mund und Nase nützten nichts. Jetzt dagegen arbeiten die meisten jahrelang ohne Beschwerde und bloß fünf Prozent fühlen sich durch das Blei geschädigt. Wie in anderen fortschrittlichen Fabriken Clevelands, gibt es auch hier Ausruhezimmer für die Mädchen. Der Ernährung der Angestellten wird ebenfalls Aufmerksamkeit geschenkt. Zwei Stockwerke eines Gebäudes sind von Speisesälen eingenommen, in denen Mittags eine von tüchtigen Köchinnen bereitete Mahlzeit verabreicht wird. Täglich erhält jeder Angestellte unentgeltlich eine Portion geschmorten Fleisches mit Gemüse und eine Tasse Tee oder Kaffee, während andere Nahrungsmittel — Milch, Obst, Butterbrot, Pasteten usw. — zu niedrigen Preisen zum Verkauf gelangen. Ist Nachtarbeit erforderlich, so bekommt jeder Nachtarbeiter ein vollständiges „Diner" umsonst. An dem jährlichen Dankfesttage schenkt die Firma jedem Angestellten einen Korb mit einem Truthahn und einer Quart Preißelbeeren. Lesezimmer mit einer größeren Anzahl von Zeitschriften, sowie eine kleine Hausbibliothek stehen dem Personal zur Verfügung. Die Cleveländer öffentliche Bibliothek unterhält in der Fabrik eine Zweigsammlung. Die Gesellschaft gibt die Monatsschrift „The Chameleon" heraus, an der jeder Angestellte mitarbeiten darf und die allerlei nützliche Anregungen bringt. Auch ist ein Vorschlagskasten vorhanden, in den jedermann Verbesserungsvorschläge, Anträge usw. werfen kann — mit der Aussicht, am Jahresschluß, falls die

betreffenden Anregungen sich als ersprießlich erwiesen haben, eine angemessene Belohnung dafür zu erhalten. Die Firma ermutigt alle heilsamen Erholungsweisen und gibt dem Personal jährlich ein Fest und einen Ausflugstag mit Freifahrt. Sie hat einen Hilfsverein gegründet, den sie unterstützt und dem etwa ein Zehntel der Leute angehören.

Besondere Hervorhebung verdient die Bedeutung des Neuyorker „Bundes für sozialen Dienst“ für die amerikanischen Arbeiterwohlfahrtsbestrebungen. Ihr Schriftführer Tolman nützt der guten Sache außerordentlich durch seine Aufsätze und seine zahllosen Vorträge. Die folgenden Zeilen aus dem Bundesorgan sind bezeichnend für die Ziele des Bundes:

„Wir halten uns auf dem Laufenden über die verschiedenen Wohlfahrtsbewegungen und sind daher in der Lage, Sie über die Erfahrungen anderer Arbeitgeber zu unterrichten und Ihnen bezüglich Ihrer besonderen Bedürfnisse Rat zu erteilen, falls Sie das Los Ihrer Angestellten zu heben wünschen. Was empfehlen wir über die Löhne hinaus? Vor allen Dingen Sorge für möglichst gut ausgerüstete Arbeitsräume, für Verschönerung der Gebäude uud Grundstücke, für die Erholung, die Hygiene und Fortbildung; ferner Anleitung und Beratung betreffs Erwerbung eines eigenen Heims, Unterricht in Hauswirtschaftslehre, Errichtung von Spareinrichtungen und Hilfsvereinen.“

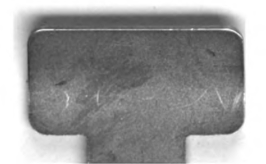
Prof. R. T. Ely.





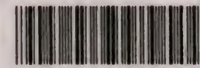
Druck:
Albanus'sche
Buchdruckerei
Dresden-A.
Am See Nr. 7.





Von Leopold Katscher sind folgende zeit-
gemäße

sozialreformerische Sch



erschienen:

Praktische Gedanken eines Schwärmers. Leipzig und Wien 1890. M. 0.10.

Frieden! Frieden! Frieden! Dresden u. Leipzig 1890. M. 1.50.

Die Teilung des Geschäftsgewinns. Leipzig 1891. M. 6.—.

Was in der Luft liegt. Leipzig 1898.
(Inhalt: Sozial-utopische Ansiedelungen von Cabet bis Lane. — Die Gewinnbeteiligung. — Die Verurteilung Unschuldiger. — Die Friedensbewegung. — Der Weltuntergang. — Öl und Wasser. — Das Missionswesen in China etc.) M. 4.—.

Jugendliche Übeltäter. Leipzig 1899. M. 3.—.

Japanische Wirtschafts- und Sozialpolitik. Leipzig 1904. M. 0.15.

Die sogenannten Sozialmuseen. Leipzig 1904. M. 0.15.

Die Gewinnbeteiligung. Leipzig 1904. M. 0.30.

Abbes Zeiß-Stiftung. Leipzig 1905. M. 0.15.

Die Wohnungsfrage. Leipzig 1905. M. 0.30.

Das Genossenschaftswesen in Deutschland und Österreich. Leipzig 1905. M. 0.30.



Durch jede Buchhandlung zu beziehen.